



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja

Facultad de la Salud Humana

Carrera de Medicina Humana

**Factores de riesgo psicosociales en docentes de la Unidad Educativa
Adolfo Valarezo**

Trabajo de Titulación previo a la
obtención del título de Médico General

AUTOR:

Ruth Meline Guamán Huanca.

DIRECTOR:

Dra. Ana Catalina Puertas Azanza Mg. Sc

Loja – Ecuador

2023

Certificación

Loja, 04 de julio de 2023

Dra. Ana Catalina Puertas Azanza, Mg. Sc

DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.

C E R T I F I C O:

Que he revisado y orientado todo el proceso de elaboración del Trabajo de Titulación denominado: **Factores de riesgo psicosociales en docentes de la Unidad Educativa Adolfo Valarezo**, previo a la obtención del título de **Médico General**, de la autoría de la estudiante **Ruth Meline Guamán Huanca**, con **cédula de identidad Nro.1103667265**, una vez que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la Universidad Nacional de Loja, para el efecto, autorizo la presentación del mismo para la respectiva sustentación y defensa.



firmado electrónicamente por:
ANA CATALINA
PUERTAS AZANZA

Dra. Ana Catalina Puertas Azanza, Mg. Sc

DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Autoría

Yo, **Ruth Meline Guamán Huanca**, declaro ser autora del presente Trabajo de Titulación y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos, de posibles reclamos y acciones legales, por el contenido del mismo. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja la publicación de mi Trabajo de Titulación, en el Repositorio Digital Institucional - Biblioteca Virtual.

Firma:

Cedula de identidad: 1103667265

Fecha: 07 de julio del 2023.

Correo electrónico: ruth.guaman@unl.edu.ec

Teléfono: 0987405100 – 072614436

Carta de autorización

Yo, **Ruth Meline Guamán Huanca**, declaro ser autora del Trabajo de Titulación denominado: **Factores de riesgo psicosociales en docentes de la Unidad Educativa Adolfo Valarezo**, como requisito para optar el título de **Médica General**, autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que, con fines académicos, muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido en el Repositorio Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia del Trabajo de Titulación que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los siete días del mes de julio de dos mil veintitrés.

Firma:

Autora: Ruth Meline Guamán Huanca.

Cedula: 1103667265

Dirección: Clodoveo Jaramillo Alvarado, Calle Montevideo entre Asunción y Córdova.

Correo electrónico: ruth.guaman@unl.edu.ec

Teléfono: 0987405100 – 072614436

DATOS COMPLEMENTARIOS:

Directora del trabajo de titulación: Dra. Ana Puertas Azanza Mg.Sc.

Tribunal de Grado:

Presidente/a: Dra. Celsa Beatriz Carrión Berrù Mg.Sc.

Vocal: Dra. Ximena Patricia Carrión Ruilova Esp.

Vocal: Dra. María Susana González García Mg.Sc.

Dedicatoria

El presente trabajo lo dedico a mi Dios, por ser la luz durante mi formación profesional y por haberme concedido el don preciado de la vida.

Con mucho amor a mis padres, quienes son el pilar fundamental en mi vida, ya que gracias a su apoyo incondicional he podido llegar al feliz término de mi carrera. Así también gratitud total a mis hermanos, tías, primos, sobrinos gracias por siempre estar pendientes y brindándome su apoyo. De manera especial a mi ñaño, quien siempre estuvo dándome fuerzas y animándome a continuar con mi carrera y quien fue mi cómplice, y hoy desde el cielo sé que se siente orgulloso de ver cumplir una de mis metas.

Ruth Meline Guamán Huanca

Agradecimiento

Agradezco a Dios por sus bendiciones. Dejo constancia de mi agradecimiento a la prestigiosa Universidad Nacional de Loja; especialmente a la Carrera de Medicina Humana, a sus docentes, por compartir sus conocimientos y experiencias, e inculcarme la práctica profesional científica, con valores y principios éticos y morales.

Para quienes contribuyeron en la realización del presente trabajo de titulación; especialmente a la doctora: Beatriz Carrión Berrù, Mg. Sc, al doctor: Juan Cuenca A, y a mi directora de trabajo de titulación doctora: Ana Puertas A, Mg. Sc, quienes me ayudaron en las supervisiones permanentes para el desarrollo y culminación del trabajo de titulación.

Al personal docente que labora en la Unidad Educativa Adolfo Valarezo, por su colaboración.

Ruth Meline Guamán Huanca

Índice de contenido

Portada	i
Certificación.....	ii
Autoría	iii
Carta de autorización	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice de contenido.....	vii
Índice de anexos.....	xi
1. Título.....	12
2. Resumen.....	2
2.1 Abstract.....	3
3. Introducción	4
4. Marco teórico	7
4.1. Generalidades.....	7
4.2. Salud en el trabajo.....	7
4.3. Factores psicosociales	8
4.3.1. Definición.	8
4.4. Factores de riesgo psicosocial laboral	9
4.4.1. Definición.	9
4.4.2. Características de los factores de riesgo psicosocial.....	10
4.4.3. Principales factores de riesgo psicosocial laboral	11
4.4.3.3. <i>Tiempo de trabajo.</i>	13
4.4.3.4. <i>Participación y control.</i>	14
4.4.3.5. <i>Desempeño de rol.</i>	15
4.4.3.6. <i>Desarrollo profesional.</i>	16

4.4.3.7.	<i>Relaciones interpersonales.</i>	17
4.4.3.8.	<i>Equipos de trabajo y exposición a otros riesgos.</i>	18
4.5.	Riesgos psicosociales en el ámbito educativo.	19
4.6.	Consecuencias de los factores de riesgo psicosocial laboral.	20
4.6.1.	Consecuencias psíquicas	21
4.6.2.	Consecuencias fisiológicas.	21
4.6.3.	Consecuencias sociales	22
4.7.	Evaluación de los factores de riesgo psicosocial laboral.	22
4.7.1.	Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.	24
4.8.	Prevención de riesgos psicosociales	25
4.9.	Prevención de riesgos psicosociales en la legislación del Ecuador	27
5.	Metodología	30
5.1.	Método de estudio	30
5.2.	Tipo de estudio	30
5.3.	Diseño de estudio	30
5.4.	Población y muestra	30
5.5.	Criterios de inclusión.	30
5.6.	Criterios de exclusión	31
5.7.	Técnicas:	31
5.8.	Instrumentos:	31
5.9.	Procedimiento	33
5.1.	Equipo y materiales	34
5.2.	Plan de tabulación y análisis de los resultados	34
6.	Resultados	35

6.1. Respecto al primer objetivo: caracterización del personal docente con el fin de establecer la existencia de los factores de riesgo psicosociales.	35
Tabla 1. Características sociodemográficas de los docentes que laboran en la Unidad Educativa Adolfo Valarezo.....	35
Tabla 2. Nivel de instrucción y años de experiencia de los docentes que laboran en la Unidad Educativa Adolfo Valarezo.	36
6.2. Con relación al segundo objetivo: determinar los factores de riesgo, en docentes de la Unidad Educativa Adolfo Valarezo.....	37
Tabla 3. Evaluación de factores de riesgo psicosociales en docentes que laboran en la Unidad Educativa Adolfo Valarezo.	37
Tabla 4. Nivel de riesgo psicosocial de manera global en los docentes que laboran en la Unidad Educativa Adolfo Valarezo.	37
6.3. Resultados para el tercer objetivo: Impulsar acciones de promoción de la salud que mejoren los factores psicosociales con el fin de mejorar el desempeño laboral en docentes de dicha institución.....	38
“Propuesta psicoeducativa para los docentes de la Unidad Educativa Adolfo Valarezo”	38
Introducción.	38
Objetivos:.....	39
Participantes:.....	39
Metodología.	39
Plan de actividades:.....	39
7. Discusión.....	41
8. Conclusiones	46
9. Recomendaciones	47
10. Bibliografía.	48
11. Anexos	56
Anexo 2. Asignación de director de tesis.	57
Anexo 4. Certificado de inglés.....	59
Anexo 7. Encuesta.....	62

Índice de tablas

Tabla 1. Características sociodemográficas de los docentes que laboran en la Unidad Educativa Adolfo Valarezo.....	36
Tabla 2. Nivel de instrucción y años de experiencia de los docentes que laboran en la Unidad Educativa Adolfo Valarezo.....	37
Tabla 3. Evaluación de factores de riesgo psicosociales en docentes que laboran en la Unidad Educativa Adolfo Valarezo.....	37
Tabla 4. Nivel de riesgo psicosocial de manera global en los docentes que laboran en la Unidad Educativa Adolfo Valarezo.....	38

Índice de anexos

Anexo 1. Pertinencia del tema.....	68
Anexo 2. Asignación de director de tesis.....	69
Anexo 3. Autorización para el desarrollo de investigación.....	70
Anexo 4. Certificación de inglés.....	71
Anexo 5. Certificado del tribunal de grado.....	72
Anexo 5 Consentimiento informado.....	73
Anexo 6. Encuesta.....	74
Anexo 7. Base de datos.....	79

1. Título

**Factores de riesgo psicosociales en docentes de la Unidad Educativa Adolfo
Valarezo**

2. Resumen

Los factores de riesgo psicosociales hacen referencia a las condiciones laborales presentes en una institución y que están afines con el entorno y personal. La presente investigación tiene como objetivo general analizar los factores de riesgo psicosocial en docentes de la Unidad Educativa Adolfo Valarezo con la finalidad de conocer el estado de salud físico, mental y social de los docentes. Los métodos utilizados fueron descriptivo, transversal y no experimental. Para lo cual se aplicaron instrumentos con la finalidad de recolectar los datos a través de la técnica de un cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales que utiliza institucionalmente el Ministerio del Trabajo, el cual determinó el nivel de riesgo de cada uno de los factores, se realizó un muestreo probabilístico cumpliendo con varios criterios de inclusión y exclusión. La mayor parte de la población estudiada fueron mujeres mestizas, de 35 a 43 años de edad; con estudios de tercer y cuarto nivel entre 3 a 10 años de experiencia laboral. En cuanto a los factores de riesgo psicosociales de forma global se obtuvo que el 75,7% presentan un riesgo psicosocial de exposición bajo y el 24,3% un riesgo de exposición medio, es decir, que el impacto potencial de los diferentes factores psicosociales sobre la seguridad, salud es bajo, por lo tanto no existe un factor de riesgo en la unidad educativa estudiada y finalmente se elaboró una propuesta psicoeducativa para los docentes de dicha institución con la finalidad de mantener el bienestar emocional y físico, y así aumentar la productividad y el rendimiento laboral, con algunas directrices para las autoridades y departamentos encargados de velar por los docentes y la institución .

Palabras Clave: Factores psicosociales, riesgo, prevención, docentes.

2.1 Abstract

Psychosocial risk factors refer to the working conditions present in an institution and that are related to the environment and personnel. The present investigation has as a general objective to analyze the psychosocial risk factors in teachers of the Adolfo Valarezo Educational Unit in order to know the state of physical, mental and social health of teachers. The methods used were descriptive, cross-sectional and non-experimental. For which instruments were applied in order to collect data through the technique of a psychosocial risk assessment questionnaire used institutionally by the Ministry of Labor, which determined the level of risk of each of the factors, it was carried out a probabilistic sampling fulfilling various inclusion and exclusion criteria. Most of the population studied were mestizo women, from 35 to 43 years of age; With third and fourth level studies between 3 to 10 years of work experience. Regarding the psychosocial risk factors in a global way, it was obtained that 75.7% present a low psychosocial risk of exposure and 24.3% a medium risk of exposure, that is, that the potential impact of the different psychosocial factors on safety, health is low, therefore there is no risk factor in the educational unit studied and finally a psychoeducational proposal was developed for the teachers of said institution in order to maintain emotional and physical well-being, and thus increase the productivity and work performance, with some guidelines for the authorities and departments in charge of looking after teachers and the institution

Keywords: Psychosocial factors, risk, prevention, teachers

3. Introducción

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019), define a los factores de riesgo psicosocial como aquellas características de las condiciones de trabajo que pueden afectar la salud física, mental y social de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos. El origen de estos factores puede ser producto del ambiente, las condiciones, la organización y/o las relaciones dentro del entorno laboral.

Es clave fundamental para visualizar el desenvolvimiento del individuo, la exposición de estos factores, dado que compromete la eficacia y eficiencia con las que realizan sus tareas. Según estimaciones, cada año se pierden 12 000 millones de días de trabajo en todo el mundo como resultado de la exposición a determinados factores psicosociales, lo que cuesta un alrededor de billón de dólares en pérdida de productividad al año (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2022).

Su exposición a estos factores varía ampliamente entre las diferentes profesiones, dependiendo de las características específicas del trabajo que se realice. De todas las enfermedades que se producen en el ámbito laboral, la salud psicosocial es la que está comprometida en primer lugar.

Es así que, de todas las enfermedades relacionadas con la salud psicosocial, el 80% se da en ciertos sectores específicos: educación, salud y gobierno, y el 90% de estas enfermedades se explican por dos factores: violencia y sobrecarga laboral (Asociación Chilena de Seguridad [ACHS], 2023).

Actualmente, debido a las crecientes exigencias en el contexto de la educación, los docentes se han convertido en el eje central del proceso educativo, aumentando sus responsabilidades y demandas, lo que a su vez ha fomentado la competitividad entre ellos con el objetivo de lograr la excelencia académica (Monroy-Castillo y Juárez-García, 2019). Estos cambios han hecho de la docencia, una profesión que está expuesta constantemente y es, particularmente, vulnerable a los factores de riesgo psicosocial, comprometiendo tanto su rendimiento como la calidad de la educación que brindan a sus estudiantes (Unión General de Trabajadores de Andalucía [UGT-A], 2019). Estudios anteriores como el de Sánchez (2019), han encontrado una relación positiva y significativa ($r= 0.611$, $p<0.05$) entre la exposición a factores psicosociales y el

desempeño laboral.

Los factores de riesgo psicosocial pueden afectar a todos los docentes, independientemente de su experiencia laboral, posiblemente debido a la falta de cultura preventiva. Esto puede deberse a la falta de formación e información sobre los riesgos laborales, así como al desconocimiento de la normativa legal sobre seguridad y salud en el trabajo que los respalda. Por ejemplo, Gallardo (2021), determinó que el desconocimiento de las medidas de seguridad en el trabajo afectaba directamente el rendimiento laboral de los docentes. Monroy-Castillo y Juárez-García (2019), indican que las principales variables de riesgo psicosocial a las que se exponen son la carga de trabajo, la participación en programas de incentivos, la relación laboral, la jornada laboral prolongada, las actividades administrativas y técnicas y la diferencia por área de conocimiento, las cuales producen alteraciones en la salud mental y física, como ansiedad, dolor miofascial, estrés e hipertensión arterial, entre otros.

Para un buen funcionamiento y evolución educativa, los docentes constituyen el pilar fundamental a la exposición de factores de riesgo psicosocial, su exposición puede repercutir en su seguridad y salud y por lo tanto, comprometer su rendimiento (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo [INSST], 2022). De modo que la exposición de los docentes a estos factores de riesgo se constituye en un problema de salud pública y puesto que no existen estudios actualizados sobre el tema en la ciudad de Loja, es imperativo identificar y evaluar estos factores con el objetivo de eliminarlos, reducirlos y/o controlarlos para evitar o minimizar su impacto, y, por otro lado, proveer datos actualizados que permitan mejorar el conocimiento sobre estos factores y estimular a las autoridades para que se tomen las medidas pertinentes para promover un ambiente laboral seguro, saludable y equilibrado, lo que redundará en una educación de calidad para los estudiantes.

Es así que, con los antecedentes citados, se propone el presente estudio con la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosociales presentes en docentes de la Unidad Educativa Adolfo Valarezo?, teniendo como objetivo general, analizar los factores de riesgo psicosocial en los docentes de la Unidad Educativa Adolfo Valarezo, y como objetivos específicos: caracterización del personal docente con el fin de establecer la existencia de los factores de riesgo psicosociales,

determinar los factores de riesgo, en docentes de la Unidad Educativa Adolfo Valarezo e impulsar acciones de promoción de la salud que mejoren los factores psicosociales con el fin de mejorar el desempeño laboral en docentes de dicha institución.

4. Marco teórico

4.1. Generalidades

El trabajo constituye, además de una fuente de ingresos, un aspecto fundamental para la salud, estatus social, relaciones interpersonales y oportunidades de vida de las personas.

Se estima que una persona pasa dos tercios de su vida en el trabajo, por lo que es una actividad que ocupa gran parte de su tiempo y, por lo tanto, puede tener un impacto significativo en su salud física, emocional y social (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2019).

Al hablar de factores de riesgo psicosocial laboral, se hace referencia a situaciones que han demostrado ejercer una influencia negativa en la salud de los trabajadores, a través de sus percepciones y experiencias. Los riesgos psicosociales son una realidad presente en cualquier entorno laboral y pueden generar desequilibrios y problemas importantes si no se gestionan adecuadamente (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo [INSST], 2018).

Los trabajadores en el ambiente laboral están expuestos a factores de riesgo, que los hacen más propensos a desarrollar problemas de salud, afectando la productividad y calidad de trabajo. Los efectos sobre la salud y bienestar de los trabajadores son diversos y pueden llegar a ser graves, pero en general incluyen consecuencias subjetivas, conductuales, cognoscitivas, fisiológicas y organizacionales (Consejo de Salud Ocupacional [CSO], 2016).

En este sentido, para prevenir y gestionar los riesgos psicosociales es necesario que las empresas y organizaciones se preocupen por la salud y el bienestar de sus empleados e implementen medidas para reducir y gestionar estos riesgos en el trabajo. Esto mejorará la motivación, productividad y la calidad del trabajo de los empleados, además de contribuir en su salud, seguridad y bienestar general.

4.2. Salud en el trabajo

Hace más de 50 años entro en vigor y actualmente sigue siendo aceptada por la comunidad sanitaria la definición de salud propuesta en la Constitución de la Organización Mundial de la Salud: “La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”

(Organización Mundial de la Salud [OMS], 2020, p.1).

La relación entre la salud y el trabajo se debe abordar en forma multidisciplinaria, considerando factores individuales y contextuales. Por un lado, la salud es imprescindible para que el trabajador lleve a cabo sus actividades de manera eficiente y sostenible en el tiempo, sin embargo, si sus capacidades se ven comprometidas por problemas de salud inherentes se puede ver afectado su bienestar económico y emocional. Por otro lado, el trabajo se considera una actividad imprescindible socialmente, cuya práctica implica esfuerzo físico y mental. Sin embargo, las condiciones de trabajo se pueden constituir en instrumentos de riesgo teniendo un impacto negativo en la salud de las personas, por lo que es necesario reconocerlos para prevenir accidentes y enfermedades de cualquier tipo (Hernández et al., 2017).

Anteriormente los riesgos en el contexto del trabajo, se consideraban meramente de origen físico y ambiental, pero durante los últimos años el estudio de los factores que influyen en la salud de los trabajadores se ha centrado en los daños causados por los riesgos psicosociales, que han surgido como resultado de la globalización y el desarrollo científico y tecnológico. Por lo que actualmente es imprescindible que todos estos se aborden diseñando estrategias preventivas y de intervención para promover la salud laboral y el bienestar de los empleados en el entorno de trabajo (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019).

Cada año cerca de 317 millones de personas sufren accidentes laborales en todo el mundo y 2,34 millones de personas mueren por causa de accidentes o enfermedades producidas en el sitio donde laboran. De modo que resulta fundamental la integración de la promoción de salud dentro de las políticas de seguridad y salud en el lugar del trabajo, lo que contribuirá a construir una cultura preventiva y a mejorar la calidad de vida de los empleados. Además, al mejorar el bienestar de los trabajadores se aumenta la productividad y el rendimiento, beneficiando de forma global a empleados y empleadores (OIT, 2022).

4.3. Factores psicosociales

4.3.1. Definición.

Al considerar los factores psicosociales se habla de elementos que dentro de un ambiente laboral pueden tener un impacto positivo o negativo en el equilibrio físico,

emocional y social del individuo. Es decir, los factores hacen referencia a una serie de circunstancias presentes en el individuo, en el entorno laboral o en el medio extralaboral, que al interrelacionarse tienen la capacidad de proteger o afectar la salud, el bienestar y la seguridad de la persona (Rubio-Ávila y Gómez-Sánchez, 2018).

Por lo tanto, es esencial tener en cuenta los factores de riesgo, en la promoción de la salud laboral, ya que esto permitirá diseñar estrategias para evitar que estos factores se conviertan en negativos y, si es necesario, prevenir y abordar los riesgos psicosociales en el entorno laboral. De esta manera, se puede garantizar un ambiente laboral seguro y saludable, en el que los trabajadores puedan desarrollar su trabajo de manera óptima y sin comprometer su salud y bienestar.

Los factores de riesgo psicosociales son múltiples, por lo que la Federación de Organizaciones de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo de Madrid (2022), los organiza y clasifica en tres categorías:

- Factores psicosociales del lugar de trabajo, que se refiere específicamente a las condiciones del ambiente laboral, como la iluminación, temperatura, etc.
- Factores psicosociales del empleado, se refiere a las características individuales de la persona, como la capacidad para tomar decisiones, su formación, conocimientos, experiencia, etc.
- Factores psicosociales del trabajo, se refiere a las características propias del empleo, como la carga de trabajo, el ritmo de trabajo, exigencias físicas y mentales, horarios, autonomía, etc.

4.4. Factores de riesgo psicosocial laboral

4.4.1. Definición.

Se refieren específicamente a condiciones negativas que están directamente relacionadas con el trabajo, estos aspectos afectan la salud y seguridad de los trabajadores, y tienen la capacidad de producir daños importantes en la persona, afectando su rendimiento laboral (Soliz, 2022). Los riesgos psicosociales son el resultado de la organización en el trabajo y de las condiciones laborales en las que se desenvuelve el trabajador (Capelo, 2021).

Son factores perjudiciales a los que una persona inevitablemente debe

enfrentarse al ser partícipe de un ambiente laboral, por lo que deben ser prevenidos y controlados adecuadamente para evitar que se genere una inestabilidad en sus actividades intra y extralaborales, caso contrario se afectara negativamente el desenvolvimiento de los empleados en su trabajo.

4.4.2. Características de los factores de riesgo psicosocial

Los factores de riesgo psicosocial presentan diferentes dimensiones que pueden afectar la salud de los trabajadores en el entorno laboral. Estas características varían según el tipo de trabajo, la industria, el país y la cultura laboral en la que se desenvuelve el trabajador. Es fundamental identificar y abordar todas las características específicas de los riesgos psicosociales en cada contexto laboral para promover la salud mental y emocional de los trabajadores. El Servicio de Prevención Global (SPG, 2019), ha identificado varias características clave de los factores de riesgo psicosocial que se deben tener en cuenta:

- **Se extienden en el tiempo y el espacio:** lo que significa que los factores de riesgo psicosocial no están localizados en un lugar específico y afectan a toda la institución. La carga laboral, los roles y las responsabilidades de cada individuo no tienen un lugar o un tiempo definido, ya que son aspectos propios del entorno laboral en general.
- **Dificultad para su medición y cuantificación:** son difíciles de objetivar debido a que están relacionados con actividades como el compañerismo, la cohesión social o la comunicación en el entorno laboral, que no tienen una unidad de medición objetiva.
- **Se interrelacionan con otros riesgos:** estos factores están interrelacionados con otros riesgos, por ejemplo, el estrés y la tensión que se generan a partir de los factores psicosociales y pueden influir en otros riesgos como la seguridad, higiene y ergonomía.
- **Escasa cobertura legal:** debido a que los límites de los factores psicosociales son difusos se dificulta su abordaje y prevención. La legislación actual se enfoca en la prohibición de daños a la salud simplemente de manera universal, dado que los factores psicosociales dependen de la percepción y experiencia del trabajador.
- **Dificultad de intervención:** la intervención para abordar estos

factores puede resultar difícil debido a que no hay soluciones técnicas adaptadas para su resolución, además que están relacionados con el entorno, concepción y funcionamiento del entorno laboral.

4.4.3. Principales factores de riesgo psicosocial laboral

Los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral han adquirido una gran relevancia en los últimos años, ya que pueden tener un impacto significativo en la salud y el bienestar de los trabajadores. En diferentes investigaciones se han puesto en la mira diferentes aspectos que pueden afectar la salud psicosocial de los trabajadores, pero el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo (INSST, 2018), plantea a los siguientes como los principales factores de riesgo psicosocial:

4.4.3.1. Contenido de trabajo. Hace referencia a diferentes aspectos relacionados con el trabajo que se realiza, su modo de ejecución, así como la importancia que tiene para el empleado. Un trabajo con contenido es aquel que brinda a sus empleados la oportunidad de sentir que su trabajo es importante, que contribuye al proceso en su conjunto y que, además, les brinda la oportunidad de utilizar y mejorar sus conocimientos y habilidades (Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, 2020).

El contenido de trabajo adquiere importancia dentro del proceso laboral, porque sus principales características son la utilidad de los resultados, el tiempo y energía invertidos por los trabajadores, sus ingresos y el grado de satisfacción del contenido de las funciones realizadas, y estas afectan directamente los procesos de trabajo (Centro Europeo de Postgrado [CEUPE], 2023).

En esta línea el trabajo adquiere importancia, no solo para los trabajadores sino también para el empleador, puesto que los trabajadores se constituyen en el capital humano cuyas funciones permitirán que la empresa produzca, crezca y se consolide. Es así que, por medio del análisis de este factor de riesgo, el empleador puede determinar la importancia del trabajo de un puesto específico, cómo este trabajo se correlaciona con los demás y qué características necesita un nuevo empleado para desempeñar de forma óptima el puesto. Así mismo, el contenido del trabajo puede ser utilizado para la mejora de los conocimientos y habilidades de los trabajadores, ayudando a los empleados a comprender de mejor manera sus responsabilidades y tareas, optimizando su desempeño laboral (Organización Internacional del Trabajo

[OIT], 2023).

El INSST (2022), incluye los siguientes aspectos como factores incluidos dentro del análisis del contenido de trabajo:

- Tareas cortas, de ciclos breves y sin sentido.
- Monótono, repetitivo y con poca variedad el trabajo
- Labores poco valoradas.
- Trabajos decepcionantes o desagradables.
- Desajuste entre las demandas exigidas por una tarea y las habilidades que presenta la persona
- Que exijan demasiada creatividad en los trabajos.
- Responsabilidades que supongan riesgos de violencia, conflictos, aislamiento, etc.

4.4.3.2. Carga y ritmo de trabajo. La carga de trabajo se refiere a la cantidad de trabajo que se espera que un trabajador realice en un período determinado, mientras que el ritmo de trabajo se refiere a la velocidad con la que se espera que se realice una tarea. Para garantizar que los empleados puedan trabajar de manera efectiva y sin poner en peligro su salud mental y física, la carga y el ritmo de trabajo deben equilibrarse con sus capacidades y habilidades (Superintendencia de Riesgos del Trabajo [SRT], 2022).

Para lograr un equilibrio entre las capacidades y habilidades del empleado frente a la carga de trabajo se debe llevar a cabo una evaluación periódica de las tareas que se realizan en el entorno laboral, es decir sus características, el tiempo estimado que se debe invertir en ellas para completarlas a cabalidad y las metas establecidas por la empresa (Vega, 2020). Como consecuencia, si hay un fallo en el control de la carga y ritmo de trabajo se pueden ver afectados negativamente varios aspectos de la salud física y mental de los empleados, reflejando efectos directos como depresión, alteraciones del sueño, dolores musculares, fatiga, mayor agotamiento, insatisfacción laboral y menor compromiso, con la consiguiente disminución en la productividad y rendimiento (Galeano y Cortes, 2018).

Por tal motivo, una carga y ritmo de trabajo adecuados, disminuyen el riesgo de errores, lesiones laborales y estrés laboral, pero influyen positivamente en la satisfacción y motivación por lo que contribuyen a mejorar la productividad y

rendimiento en el trabajo.

Dentro de los factores para el estudio de la carga y ritmo de trabajo, el INSST (2022) incluye los siguientes aspectos:

- Falta de trabajo o demasiado trabajo.
- Elevada producción de trabajo.
- Ritmo de trabajo que no se puede cambiar.
- Plazos estrictos para realizar la tarea.
- Tareas que requiere altos niveles de concentración y atención.
- Interrupciones.
- Errores a repetición.
- La naturaleza impredecible de las tareas.
- Falta de tiempo para completar tareas
- Información inadecuada para el desempeño de la tarea.
- Múltiples tareas a la vez.
- Dificultad o imposibilidad de contar con ayuda para solucionar problemas.
- Movilidad continua, espacios de trabajo irregulares y frecuentes cambios de ubicación física.

4.4.3.3. *Tiempo de trabajo.* Este factor hace referencia a la organización del tiempo de trabajo, es decir, a la cantidad y distribución del tiempo trabajado a lo largo de una jornada.

Este factor produce desordenes directos en la salud física y psicológica del trabajador, y puede interferir con la organización de tiempo en la vida familiar y social (INSST, 2018).

Con el objetivo de gestionar de forma adecuada el tiempo de trabajo se requiere que empleadores y empleados compartan esta responsabilidad. Los empleadores son los encargados de establecer políticas y prácticas que promuevan una cultura de trabajo equilibrada y saludable, pero, además deben proporcionar herramientas y recursos para que los empleados puedan planificar y priorizar su

trabajo. Mientras que los trabajadores pueden gestionar su tiempo de trabajo estableciendo prioridades, organizando y planificando las tareas que debe realizar (Universidad Politécnica de Catalunya [UPC], 2023).

El tiempo de trabajo como factor de riesgo está relacionado de forma singular con la pérdida de salud y vidas, tal es el caso que la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han estimado que las jornadas laborales prolongadas son causantes de un aumento en las defunciones por cardiopatía isquémica en un 42% y por accidentes cerebro vasculares en un 19% durante los últimos años (OIT, 2021).

Con el objeto de analizar este factor de riesgo psicosocial el INSST (2022), plantea los siguientes aspectos:

- Labores nocturnas.
- Trabajo por turnos.
- Jornadas con horarios prolongados, impredecibles o irregulares.
- Horarios rígidos.
- Periodos de descanso inadecuados.
- Jornadas en fines de semana
- Incompatibilidad de la vida laboral con la vida familiar y social.

4.4.3.4. Participación y control. Este factor hace alusión a la autonomía y empoderamiento que tienen los trabajadores para tomar decisiones sobre su trabajo y su entorno laboral, lo que está directamente relacionado con el compromiso, la motivación, la calidad y la productividad en el trabajo (Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, 2020).

Además, un nivel insuficiente de empoderamiento y autonomía provoca en los empleados poca participación o falta de control en sus tareas, lo que deviene en estrés, depresión, ansiedad y otros daños (Luna-Chávez et al., 2021).

La participación y control adquieren gran importancia para el diseño y organización de tareas en el trabajo. Por ello el empoderamiento dentro del ambiente laboral, es una práctica de gestión que les otorga a los trabajadores influencia en las áreas que laboran a través del poder, control y autonomía para tomar decisiones. Esta

práctica fortalece las capacidades de los empleados permitiéndoles ejecutar tareas coordinadas y, como consecuencia, obtener resultados más efectivos (Galván, 2017).

El INSST (2022), plantea los siguientes aspectos como factores a tomar en cuenta en la participación y control:

- Participación mínima o nula en el proceso de toma de decisiones.
- Limitación en la capacidad de control para gestionar la carga de trabajo, el método de trabajo, etc.
- Control en la capacidad para gestionar el ritmo de trabajo.
- Restricción en la capacidad de control para administrar aspectos del tiempo de trabajo.
- Limitación en la capacidad de control de la tecnología.
- Medios de comunicación inadecuados.

4.4.3.5. *Desempeño de rol.* En el contexto laboral, se refiere al conjunto de expectativas y demandas sobre las conductas que se esperan de la persona que ocupa una posición laboral. Es decir, es lo que se espera que el empleado realice en su puesto de trabajo. Incluye actitudes, valores y comportamientos necesarios para validar la ocupación de una posición determinada (Millán, 2021).

Las expectativas y demandas del puesto de trabajo pueden influir en el desempeño laboral, por lo que hay que considerar tanto las repercusiones del clima sobre las actitudes y comportamientos, como en el desempeño organizacional, ya que las percepciones que los individuos se forman de su ambiente de trabajo, juegan un papel importante en la manera en que está estructurada la tarea, el sistema de recompensas establecido, el modo en que las decisiones se controlan, el tipo de comunicación, etc. Por lo tanto, es necesario que los empleadores y empleados conozcan estos aspectos para determinar objetivos claros y alcanzables, comunicar las expectativas y necesidades, y recibir retroalimentación sobre el desempeño (Guevara, 2019).

Dentro de las actitudes, valores y comportamientos esperados para un adecuado desempeño de rol se encuentran la actitud positiva hacia el trabajo, responsabilidad, honestidad, puntualidad, capacidad para trabajar en equipo, aprendizaje continuo y adaptación a nuevas situaciones. Todas éstas permitirán obtener validación y reconocimiento aumentando la autoestima y motivación de los trabajadores y, por lo

tanto, mejorando el desempeño laboral (Guevara, 2019).

El INSST (2022), considera los siguientes aspectos como factores importantes dentro de la evaluación del desempeño de rol:

- Falta del establecimiento de objetivos, funciones, procedimientos, plazos asignados, etc.
- Conflicto en los roles por demandas incongruentes o contradictorias en ciertos procedimientos.
- Mal asignación de roles; demasiadas o pocas funciones y responsabilidades que no se ajustan al puesto.
- Responsabilidad sobre otras personas.

4.4.3.6. Desarrollo profesional. Se refiere al sentido de pertenencia y las oportunidades de desarrollo profesional de un empleado dentro de su organización. También se incluye la percepción del trabajador sobre la reciprocidad entre lo que da a la empresa y lo que recibe a cambio, la existencia de un sistema de promoción justo y equitativo, la seguridad contractual, la remuneración adecuada, el reconocimiento del trabajo y los incentivos laborales (Instituto de Trabajo, Salud y Organizaciones Británico, 2022).

En otras palabras, la calidad del trabajo y el desempeño en las tareas que realiza un empleado, depende de una interacción recíproca con el empleador. Cuando el empleador da seguridad, status, oportunidades de aprendizaje y desarrollo, el trabajador responderá trabajando y desempeñando adecuadamente sus tareas.

Un sistema de promoción, remuneración y reconocimiento justo y equitativo es recíproco entre los empleadores y trabajadores. Por un lado, es importante en el desarrollo profesional de los empleados porque aumenta la satisfacción laboral, incrementa el nivel de compromiso y responsabilidad y mejora el trabajo en equipo por medio de la colaboración y la comunicación.

Mientras que para los empleadores fomenta las recompensas económicas, mejora la marca empleadora y retiene el talento (Escuela Superior de Ciencias Empresariales, Marketing y Relaciones Públicas [ESERP], 2023).

Para el estudio del desarrollo profesional el INSST (2022), considera los siguientes aspectos:

- Sistemas de promociones inexistentes, ineficaces o poco claros.

- Promoción excesiva o insuficiente.
- Estancamiento profesional.
- Incertidumbre en los contratos.
- Remuneración inadecuada.
- Trabajo sin valor social.
- Inadecuada formación.
- Incoherencia entre el esfuerzo del trabajador y las recompensas.
- Falta de atención e interés en el equipo humano.

4.4.3.7. Relaciones interpersonales. Este factor se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que resultan de las interacciones interpersonales entre compañeros de trabajo, superiores, subordinados, proveedores y clientes. Son relaciones que pueden ser mutuamente beneficiosas o convertirse en verdaderas situaciones conflictivas, ya que surgen de las necesidades de cohesión del grupo, apoyo social y liderazgo (SRT, 2022).

Las relaciones interpersonales son importantes para evitar afecciones en la salud mental de los empleados. Lo óptimo dentro de un entorno laboral es la integración y aceptación de todos los trabajadores mediante la participación activa de compañeros, superiores y subordinados. La cooperación y prestación de ayuda entre compañeros y superiores, son factores esenciales puesto que permiten mejorar el clima laboral y las relaciones interpersonales de todos.

El apoyo social y las relaciones mutuamente beneficiosas desempeñan un papel fundamental en el desempeño laboral. Estos aspectos son esenciales para crear un ambiente laboral adecuado, caracterizado por la confianza, la cooperación, el crecimiento y la mejora continua. Además, fomentan un clima de comunicación efectiva, lo cual contribuye a una mayor eficiencia en la resolución de problemas y, en última instancia, a una mayor productividad (Unidad de Prevención de Riesgos Laborales [UPRL], 2023).

Dentro del análisis de las relaciones interpersonales el INSST (2022), recomienda considerar los siguientes factores:

- Inadecuado apoyo social entre los empleados.
- Relaciones interpersonales de mala calidad.

- Falta de relaciones personales.
- Exposición a conflictos, violencia, discriminación o conductas inapropiadas.
- Mal manejo de situaciones de conflicto por parte del empleador o empresa.

4.4.3.8. Equipos de trabajo y exposición a otros riesgos. Hace referencia a la disposición de equipos o materiales adecuados, en condiciones físicas apropiadas, para el correcto desempeño del trabajador en sus tareas. En general, este factor se enfoca en la importancia de crear un ambiente de trabajo seguro y saludable para prevenir riesgos laborales y salvaguardar la salud de los empleados (INSST, 201

La disposición de equipos y materiales adecuados en el entorno laboral tiene un impacto significativo en el desempeño de los empleados, la eficiencia de los procesos, la seguridad y el bienestar en general. Además, las condiciones físicas adecuadas y la seguridad en el entorno laboral son elementos clave para el desempeño laboral exitoso, la salud y la satisfacción de los empleados, así como el cumplimiento normativo (OIT, 2023).

El INSST (2022), insta a considerar los siguientes factores:

- Equipos de trabajo, herramientas o tecnologías inapropiadas para las tareas requeridas.
- Limitaciones o ausencia de equipos, herramientas y tecnología necesarios.
- Sobrecarga de equipos, herramientas o tecnología en el entorno laboral.
- Fallos frecuentes, averías o contratiempos en los equipos, herramientas o tecnología utilizados.
- Mantenimiento deficiente de los equipos, herramientas o tecnología.
- Diseño inadecuado de equipos, herramientas o tecnología.
- Uso de software complejo, inapropiado o no ergonómico.
- Necesidad constante de capacitación para utilizar los equipos.
- Dependencia excesiva de los equipos de trabajo.
- Imposibilidad de desconexión fuera del horario laboral debido a los equipos de trabajo.
- Falta de control por parte del trabajador sobre los equipos utilizados.
- Entornos físicos adversos o desfavorables.

- Exposición a sustancias peligrosas y riesgos físicos.

4.5. Riesgos psicosociales en el ámbito educativo.

Las situaciones en el trabajo que tienen una alta probabilidad de dañar la salud de un empleado se conocen como riesgos psicosociales. Estas situaciones son el resultado de alteraciones en el diseño, la organización, la gestión y el entorno social del lugar de trabajo (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo [EU-OSHA], 2022).

Igual que en otras profesiones, la enseñanza está expuesta a riesgos relacionados con el entorno laboral, los cuales tienen la capacidad de afectar la salud mental y emocional de los docentes. Pero debido a que la docencia es una profesión afectada continuamente por los cambios sociales, es una de las más propicias para sufrir riesgos psicosociales. Estos riesgos pueden ser causados por diferentes factores, como el tipo de institución, el diseño de los puestos de trabajo, el estilo de liderazgo, la cultura organizacional, la carga de trabajo, la violencia en el lugar de trabajo y la falta de apoyo social, entre otros (Federación de Empleadas y Empleados de los Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores [FeSP-UGT], 2018).

Los riesgos psicosociales constituyen una de las principales causas de malestar en los docentes, y no pueden ignorarse debido a que acarrear numerosas alteraciones y afecciones para su seguridad y salud. Sin embargo, estos riesgos no solamente interfieren con el rendimiento de los docentes, sino que también producen alteraciones y consecuencias directas en sus alumnos (Unión General de Trabajadores de Andalucía [UGT-A], 2019). El aspecto fundamental de esta profesión es la calidad de la educación que brinda, la misma que está relacionada con el desempeño de los docentes, debido a que el actuar de estos es esencial para proporcionar una formación y aprendizaje adecuados. Pero, además el desempeño de los profesores está ligado con su bienestar físico, psíquico y social, por lo que la magnitud con la que asuman su profesión será un reflejo directo de su estado de salud laboral (Escribano, 2018).

Por ello, es importante, que los directivos de las instituciones educativas tomen en cuenta la importancia del bienestar físico y mental de los docentes, y promuevan prácticas y políticas que permitan un ambiente laboral seguro, saludable y equilibrado,

lo que redundará en una educación de calidad para los estudiantes.

Cobos-Sachiz et al. (2017), indican a los siguientes como los riesgos más comunes a los que están expuestos los profesores en su entorno laboral:

- El estrés, uno de los riesgos más comunes y puede ser causado por varias razones, como la sobrecarga de trabajo, el exceso de responsabilidades, la falta de recursos adecuados, la presión por obtener buenos resultados académicos, entre otros factores. El estrés prolongado puede afectar la salud mental y física de los profesores, así como su capacidad para realizar su trabajo de manera efectiva.
- El agotamiento, también conocido como síndrome de burnout, se caracteriza por la pérdida de motivación, la sensación de ineficacia, la falta de energía y la despersonalización hacia el trabajo. El agotamiento puede ser causado por las mismas razones que el estrés, y si no se aborda, puede llevar a la disminución del rendimiento laboral, la disminución de la calidad de la enseñanza y el aumento del absentismo laboral.
- La violencia en el lugar de trabajo, puede incluir tanto la violencia física como la verbal, y puede provenir de estudiantes, padres de familia o incluso otros colegas. La violencia en el lugar de trabajo puede ser muy estresante y amenazar la seguridad y el bienestar de los profesores.
- La falta de apoyo y reconocimiento también puede ser riesgo para los profesores. El sentirse solo y sin apoyo puede aumentar la carga emocional y mental del trabajo. El no recibir reconocimiento por su trabajo y logros puede aumentar la sensación de inutilidad y falta de motivación.

En conclusión, los riesgos psicosociales en el ámbito educativo son muy reales y tienen un gran impacto en el desempeño y el bienestar de los docentes. Es fundamental prestar atención a estos riesgos y poner en marcha medidas preventivas y correctivas eficaces.

4.6. Consecuencias de los factores de riesgo psicosocial laboral.

Si los riesgos psicosociales se manifiestan, el trabajador experimentará una serie de consecuencias perjudiciales en múltiples facetas de su vida cotidiana, ya que estas repercutirán no sólo en su salud física y mental, sino también en su entorno social y

relaciones familiares, por lo tanto, se producirá un evidente declive de su nivel profesional, dando lugar a despidos, cambios de funciones, rotación de personal y otros cambios que afectan la estabilidad laboral y la carrera profesional de los trabajadores (Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, 2019).

Cuando los escenarios dentro del trabajo propician condiciones en las que el empleado se ve constantemente expuesto a factores de riesgo psicosociales, eminentemente se derivarán consecuencias. Dentro de las más comunes están: Burnout, presentismo, estrés laboral, Karoshi, adicción al trabajo, tecnoadicción, Mobbing, entre otros (Villagrán et al., 2022).

Dependiendo del grado de vulnerabilidad que muestren los trabajadores y de los recursos organizacionales y personales que tengan a su disposición para manejar estas situaciones en el lugar de trabajo, estas consecuencias tendrán o no mayor repercusión. El INSST (2022), organiza y clasifica estas consecuencias de la siguiente manera:

4.6.1. Consecuencias psíquicas

En el área psíquica la exposición a factores de riesgo psicosocial, como la intensificación del trabajo, la falta de control sobre el trabajo, el apoyo social inadecuado y el desequilibrio esfuerzo-recompensa, puede tener efectos significativos en el bienestar emocional, conductual y cognitivo de una persona. Si la exposición a estos factores persiste en el tiempo, Camacho y Mayorga (2017) indican que se producen efectos concretos significativos como:

- Síndrome de estar quemado por el trabajo (Burnout)
- Depresión, ansiedad, fobias y obsesiones.
- Trastornos del sueño y alimentación.
- Consumo excesivo de alcohol o tabaco.
- Conductas autolíticas.

4.6.2. Consecuencias fisiológicas.

Existen diversas consecuencias a nivel físico y fisiológico que pueden manifestarse como resultado de una exposición multicausal, en la que están involucrados tanto factores de riesgo psicosocial como factores físicos. Para Neffa (2015), entre las consecuencias más significativas estarían:

- Desórdenes musculoesqueléticos.
- Patologías no traumáticas, como enfermedades cardiovasculares y episodios cerebrovasculares, propensión a infecciones, afecciones dermatológicas, etc.
- Trastornos psicósomáticos, como algias, cansancio, irritabilidad, apatía, fatiga, etc.
- Síndrome metabólico, diabetes y enfermedades endocrinológicas.

4.6.3. Consecuencias sociales

Además de las consecuencias a nivel psíquico y fisiológico, se producen también alteraciones en las interacciones sociales y personales de un individuo. En relación con el entorno del trabajo, puede haber dificultades de adaptación, susceptibilidad a la crítica, manifestaciones de desconfianza y evitación social, lo que puede llevar a conflictos interpersonales y problemas en el ámbito laboral, así mismo se puede ver afectada la comunicación y la interacción con la pareja y otros miembros de la familia, derivados del conflicto entre el trabajo - familia que impide cumplir con responsabilidades, provocando un deterioro de sus relaciones e intensificación de los conflictos, hostilidades y violencia en el hogar (Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, 2019)

4.7. Evaluación de los factores de riesgo psicosocial laboral

Llevar a cabo la evaluación de los factores de riesgo psicosocial en un entorno laboral con el fin de identificar los riesgos psicosociales que pueden derivarse de ellos, es sumamente importante dado que permitirá prevenir y abordar los riesgos psicosociales directamente en el lugar de trabajo, lo que puede tener beneficios significativos en la salud y el bienestar de los trabajadores, así como en la productividad y el rendimiento (Pérez, 2019).

El proceso de evaluación de riesgos se divide en tres fases: la identificación de los riesgos, la evaluación de los mismos y la aplicación de medidas de control. En la primera fase, se identifican los posibles riesgos que existen en el entorno laboral, tanto físicos como psicosociales, y se realiza una valoración inicial del nivel de riesgo que representan. En la segunda fase, se lleva a cabo una evaluación más detallada de los

riesgos identificados, en la que se analiza la probabilidad de que ocurran y la magnitud de sus consecuencias. Por último, en la tercera fase, se aplican medidas de control para reducir o eliminar los riesgos identificados, y se comprueba la eficacia de dichas medidas en la reducción del nivel de riesgo (Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales, 2010). Más recientemente el INSST (2022), describe las siguientes fases específicas para el análisis, evaluación y gestión de los factores de riesgo psicosociales:

- Reconocimiento de los factores de riesgo psicosocial, implica definir y acotar los factores y aspectos a ser evaluados mediante entrevistas semidirigidas a actores clave.
- Selección del enfoque, métodos y herramientas a utilizar, se puede utilizar técnicas cualitativas o cuantitativas de acuerdo a los objetivos que se pretende lograr, analizandolas ventajas e inconvenientes de cada caso.
- Organizar y realizar el trabajo de campo, se debe planificar y llevar a cabo de forma cuidadosa para obtener información válida y fiable. Todos los trabajadores deben participar en forma anónima y confidencial.
- Análisis de los hallazgos y elaboración de informes, a partir de los resultados obtenidos se pretende detectar las causas reales de los problemas detectados.
- Crear y poner en marcha un plan de intervención.
- Seguimiento y regulación de las medidas adoptadas.

Dependiendo de la naturaleza y el tipo de factores de riesgo que se pretenda evaluar, varían las metodologías y técnicas que se utilicen. En general se describen dos tipos de técnicas para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. Por un lado, están las técnicas cuantitativas que permiten recoger los datos en forma numérica y, por lo tanto, son repetibles y comparables por medio de procedimientos estadísticos. Y, por otro lado, están las técnicas cualitativas que buscan comprender los factores por medio del significado que cada persona les da. No existe un método mejor que el otro, incluso en algunos casos se utilizan de forma complementaria (Neffa, 2015).

Como se mencionó anteriormente, la fase primordial es la selección del enfoque, métodos y herramientas a utilizar para evaluar los factores de riesgo a los que están expuestos los trabajadores, para ello se pueden utilizar entrevistas,

cuestionarios y escalas individualizadas que tienen la ventaja de recoger la información de forma rápida y fiable.

En Ecuador la Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos (2018), ha establecido la utilización de un cuestionario con el objetivo de realizar la evaluación de los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar a los trabajadores tanto de instituciones públicas como privadas.

4.7.1. Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial.

Con el objetivo de evaluar los factores de riesgo, el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial fue creado para elaborar estrategias que permitan prevenir y disminuir los riesgos psicosociales. El cual tiene un alto nivel de confiabilidad y validez, presentando un valor Alfa Cronbach de 0,967 y un coeficiente r de Pearson $>0,30$.

Este cuestionario está conformado por 58 preguntas sencillas y concisas, con opciones de respuesta en escala tipo Likert: completamente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, poco de acuerdo y en desacuerdo, que tienen una puntuación de 4, 3, 2 y 1 respectivamente. Los ítems están planteados de tal forma que tienen el objetivo de evaluar las siguientes dimensiones:

- Carga y ritmo de trabajo: Se refiere a la cantidad de trabajo que se debe realizar y la velocidad a la que se debe hacer.
- Desarrollo de competencias: Habilidades y conocimientos necesarios para realizar el trabajo y si se ofrece formación y capacitación adecuada para el desarrollo profesional.
- Liderazgo: Son características personales, y destrezas para dirigir, coordinar, motivar a las personas en el logro de objetivos y hace referencia al estilo de liderazgo en la organización y cómo se toman las decisiones que afectan a los trabajadores.
- Margen de acción y control: Se refiere al grado de autonomía y control que tienen los trabajadores en la realización de su trabajo.
- Organización del trabajo: contempla la forma en que se estructura y organiza el trabajo, incluyendo la asignación de tareas y la coordinación de los trabajadores.

- Recuperación: Es el tiempo destinado para recuperarse del trabajo, incluyendo las pausas y los períodos de descanso.
- Soporte y apoyo: Se define al apoyo emocional y social que se ofrece en la organización, incluyendo el apoyo de los compañeros de trabajo y los superiores.
- Otros puntos importantes: entre los que se incluyen el acoso discriminatorio, acoso laboral, acoso sexual, adicción al trabajo, condiciones del trabajo, doble presencia (laboral - familiar), estabilidad laboral y emocional, y la salud auto percibida.

Además, este cuestionario permite determinar el nivel riesgo psicosocial realizando una sumatoria simple de las puntuaciones en forma global y por cada dimensión. El nivel de riesgo es alto cuando el puntaje va de 58 a 116, medio si va de 117 a 174, y bajo cuando va de 175 a 232 (Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos, 2018).

4.8. Prevención de riesgos psicosociales

Las medidas preventivas se refieren a las acciones que se deben tomar para reducir los riesgos laborales. La seguridad y salud de los trabajadores es un aspecto fundamental y para garantizar estos aspectos se requiere de una evaluación adecuada y exhaustiva en relación a los factores de riesgo psicosociales. Con base en la evaluación de los factores que afecten su entorno laboral, se puede plantear estrategias de prevención, reducción o eliminación. La prevención y control de los riesgos psicosociales no solo beneficia a los trabajadores, sino también a la empresa u organización en términos de productividad, calidad y rentabilidad. Por tanto, la gestión de los riesgos psicosociales debe ser considerada como una prioridad en cualquier organización comprometida con la seguridad y salud de sus trabajadores (Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, 2014). En este sentido, la Dirección General de Salud Ambiental (DIGESA, 2020), ha indicado ciertas consideraciones para la implementación de medidas preventivas en las empresas:

- Adaptar la carga de trabajo y el flujo de trabajo a la de los trabajadores.
- Fomentar el uso de técnicas de comunicación en varios niveles.
- Crear sistemas para resolver disputas.

- Potenciar la motivación de las personas.
- Promover la cohesión interna del grupo.
- Aumentar la capacidad de creatividad del individuo.
- Mejorar el estándar de las relaciones con los empleados.

La prevención más efectiva es aquella que actúa sobre el origen, modificando las condiciones de la organización del trabajo y evitando la exposición a los riesgos. La sola vigilancia de la salud permite detectar los daños tempranamente, pero no los evita. La acción preventiva debe tener una visión más integral e integradora de las disciplinas clásicas de la prevención, considerando la interacción entre las condiciones de vida y de trabajo, la influencia de las situaciones de vulnerabilidad y desigualdad, y prestando atención a la discriminación de género y la segregación en el trabajo (OIT, 2019).

Durante los últimos años cada vez se ha vuelto más evidente la necesidad de fomentar una cultura preventiva y un clima laboral adecuado, es así que Landsbergis (2008), ya planteaba que teniendo en cuenta el ámbito de la salud se debe abordar e intervenir sobre los factores de riesgo psicosocial a través de las siguientes medidas:

- Prevención primaria, las medidas se implementan antes de que la enfermedad se desarrolle (cambios sociales, organizativos y del diseño del trabajo).
- Prevención secundaria, implica ayudar a los trabajadores que ya tienen indicadores de salud alterados (detección precoz de alteraciones).
- Prevención terciaria, se lleva a cabo cuando el trabajador ya está enfermo (tratamiento y rehabilitación).

Las medidas preventivas deben desarrollarse hacia la promoción del apoyo entre trabajadores y superiores, así como a fomentar la autonomía en la realización de las tareas, lo que contribuirá a aumentar el control sobre el trabajo y a reducir la exposición a factores de riesgo psicosociales.

También es importante incrementar las oportunidades para aplicar conocimientos, habilidades y promover el desarrollo de carrera de los docentes. Asimismo, es fundamental garantizar el respeto y el trato justo a las personas, y promover medidas que acaben con la discriminación en el ámbito laboral. La claridad y transparencia organizativa, necesitará toda la información necesaria para realizar las

tareas y adaptarse a los cambios, y posibilitar la participación de las trabajadoras y trabajadores, también son medidas esenciales para prevenir riesgos psicosociales. Otras medidas preventivas importantes son facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, adecuar la cantidad de trabajo a la duración de la jornada y fomentar un ambiente laboral positivo que permita a los trabajadores desempeñar sus tareas de manera satisfactoria y en armonía con su vida personal y familiar (OIT, 2019).

4.9. Prevención de riesgos psicosociales en la legislación del Ecuador

Gran relevancia ha adquirido los factores de riesgo psicosocial debido al potencial que tienen para afectar negativamente la salud tanto a nivel individual como el entorno laboral. Si estos factores no son gestionados adecuadamente se observará una disminución de las perspectivas de empleo, salario y productividad. De modo que resulta esencial comprender la legislación y las redes de seguridad que se han establecido para proteger los derechos de los trabajadores en relación con los factores de riesgo psicosocial.

En Ecuador, aunque no existe una normativa específica en la que se regule los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, es aplicable una serie de cuerpos legales en los que se fomenta la adopción de programas y medidas preventivas para gestionar factores de riesgo y garantizar un ambiente de trabajo propicio y adecuado, en el que los trabajadores ejerzan plenamente con sus facultades físicas y mentales.

Acercas de los principios que sustentan el derecho al trabajo en la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 326, el Estado Ecuatoriano ratifica su responsabilidad para asegurar condiciones dignas y seguras para todos los trabajadores, al indicar que “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”. Con este principio, el Estado busca salvaguardar y promover la dignidad humana en su lugar de trabajo, reconociendo que un ambiente laboral favorable no solo beneficia a los trabajadores, sino que también contribuye al desarrollo social y económico de la nación (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

La principal referencia legal dentro del marco normativo del trabajo está en el Código del Trabajo. En su artículo 38, acerca de los riesgos provenientes del trabajo se reconoce la importancia de proteger la salud de los trabajadores, al establecer que “Los

riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle (...). Con esta disposición legal se establece la responsabilidad de los empleadores para proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable, así como la obligación de indemnización en caso de que no se llegaran a implementar las medidas necesarias para prevenir accidentes y enfermedades laborales (Código del Trabajo, 2005).

El artículo 347 del Código del Trabajo define que los “Riesgos del trabajo son las eventualidades perjudiciales al que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad. Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes”. Con esta definición el Código de Trabajo reconoce que los trabajadores son propensos a sufrir riesgos y peligros en su entorno laboral, con un impacto negativo para su salud, bienestar y capacidad para desempeñarse adecuadamente, y se promueve la responsabilidad del empleador para proporcionar un entorno seguro y saludable (Código del Trabajo, 2005).

La resolución 513 del Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social expidió el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, que en su artículo 9, precisa la clasificación de los factores de riesgo específicos que pueden ocasionar enfermedades profesionales u ocupacionales, estableciendo que “Se consideran factores de riesgos específicos que entrañan el riesgo de enfermedad profesional u ocupacional, y que ocasionan efectos a los asegurados, los siguientes: químico, físico, biológico, ergonómico y psicosocial (...)”. Este marco normativo permite identificar y abordar los riesgos del entorno laboral que pueden afectar la salud de los empleados, garantizando su protección en el ámbito laboral (Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, 2016).

Por otro lado, en Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0135, se expide el instructivo para el cumplimiento de las obligaciones de empleadores, que en su artículo 10 indica las obligaciones en materia de seguridad, salud del trabajo y gestión de riesgos que el empleador debe efectuar asegurando la protección de los trabajadores y la promoción de un entorno laboral seguro y saludable. Entre estas obligaciones se encuentran: designar a los responsables de la gestión en seguridad y salud en el trabajo,

establecer un reglamento de higiene y seguridad, conformar organismos paritarios, identificar los peligros presentes en el entorno laboral y realizar la medición, evaluación y control de los riesgos laborales. Asimismo, se exige la implementación de planes de prevención de riesgos laborales, salud en el trabajo, emergencia y contingencia. También se hace hincapié en la gestión de la vigilancia de la salud de los trabajadores, la realización de programas de prevención, promoción y capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como el registro y seguimiento de los accidentes, incidentes de trabajo y enfermedades profesionales (Instructivo para el cumplimiento de las obligaciones de empleadores, 2017).

El Código del Trabajo en su artículo 410, establece la obligación tanto de los empleadores como de los trabajadores en relación a la prevención de riesgos laborales, al indicar que “Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida. Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo”. Por un lado, establece la obligación de los empleadores para implementar medidas de prevención, seguridad e higiene para proteger la integridad de los empleados. Y, por otro lado, promueve en los trabajadores la conciencia y el cumplimiento de las normas de seguridad y prevención proporcionadas por el empleador. Estableciendo, de esta forma, un marco de responsabilidad y cooperación entre empleadores y empleados para asegurar un entorno laboral seguro y saludable (Código del Trabajo, 2005).

Finalmente, en Ecuador se estableció un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo que busca garantizar la protección y el bienestar de los trabajadores, así como promover una cultura de seguridad en los entornos laborales que se fundamenta en una sólida base normativa de conformidad a Normas Comunitarias Andinas, Convenios Internacionales de la OIT, Código del Trabajo, Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, y Acuerdos Ministeriales emitidos en la legislación Ecuatoriana.

5. Metodología

El presente estudio se llevó a cabo en la ciudad de Loja, en la Unidad Educativa Adolfo Valarezo ubicado en las calles Carlos Román, entre Adolfo Valarezo y Manuel Carrión Pinzano.

5.1. Método de estudio

Presenta un método deductivo e inductivo porque ambos son premisas particulares y generales que permiten llegar a una conclusión específica. El método inductivo parte de hipótesis específicas para obtener una información más general de su objeto de estudio, y el método deductivo parte de una ley universal, para determinar si se aplica a un caso particular. Es decir, se descompone una realidad para poder generar conocimiento.

5.2. Tipo de estudio

Tipo de estudio no experimental cuantitativo y transversal.

5.3. Diseño de estudio

Diseño de tipo descriptivo, porque ayudó a medir el alcance de los resultados y la información recolectada, para posteriormente analizar e interpretar los. Al conocer la información estadística se desarrolló una descripción identificando los principales factores de riesgo psicosociales presentes en los docentes como son: carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo y otros puntos importantes.

5.4. Población y muestra

El presente estudio se lo realizó en la Unidad Educativa Adolfo Valarezo, la cual está constituida por 72 docentes. La muestra estuvo conformada por 70 docentes que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión.

5.5. Criterios de inclusión

- Docentes que estén laborando actualmente en la Unidad Educativa Adolfo Valarezo.

5.6. Criterios de exclusión

- Docentes que no asistieron el día de la recolección de la información.
- Educadores que no quieran participar en la evaluación.

5.7. Técnicas:

Se aplicó un cuestionario, que es un documento formado por una serie de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos de estudio, el mismo que fue enviado al correo electrónico de cada docente, con la finalidad de ser respondido de manera satisfactoria.

5.8. Instrumentos:

Consentimiento informado (Anexo 5) es el acto más importante, el cual plasma el momento en el que se formaliza el vínculo del cual derivan derechos y obligaciones para las partes. La presente investigación se realizó mediante la estructuración del consentimiento informado según lo establecido por el comité de evaluación de ética de la investigación (CEI) de la Organización Mundial de la Salud (OMS) el cual consta de introducción, propósito, tipo de investigación, selección de participantes, confidencialidad, principio de voluntariedad, información sobre los instrumentos de recolección de los datos, procedimiento, duración del estudio, beneficios, derecho de negarse y contacto en caso de duda. A continuación, el consentimiento aplicado por el investigador es de manera clara, que inicia con la aceptación o negación de contestar el cuestionario, con espacios en blanco donde se colocó datos de identificación como: nombre, firma, fecha, y teléfono de contacto.

Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. (Anexo 6) El presente cuestionario fue elaborado por el Ministerio del Trabajo, dirigido a personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas con más de 10 trabajadores y/o servidores, el mismo que ha sido copia original.

Las preguntas del cuestionario se formularon en un vocabulario sencillo y conciso; las opciones de respuesta se formularon en una escala Likert que va desde completamente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, poco de acuerdo y en desacuerdo, a cada opción de respuesta se le asignó una puntuación de 1 a 4. El primer cuestionario se diseñó con 83 ítems (preguntas), en consenso con participantes de las mesas técnicas

se procedió con el análisis de la pertinencia de cada pregunta, finalmente el cuestionario quedó formado por 58 ítems agrupados en 8 dimensiones.

Para analizar las características psicométricas (validez y fiabilidad) del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, la herramienta se aplicó a una muestra de 385 empresas privadas e instituciones públicas con más de 10 trabajadores de todas las actividades económicas del país.

La selección de empresas e instituciones se realizó mediante muestreo aleatorio. Una vez culminado el trabajo de campo (aplicación de cuestionarios), la información obtenida fue analizada por expertos de la Universidad Central del Ecuador y Universidad Internacional SEK, en éste análisis se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach y Coeficiente r de Pearson para determinar fiabilidad y validez respectivamente. El coeficiente alfa de Cronbach cuanto más se aproxime a su valor máximo 1, mayor es la fiabilidad de la escala, un valor mayor o igual a 0,7 se considera suficiente para garantizar la fiabilidad de la escala. El coeficiente r de Pearson con un valor mayor a 0,30 indica que la correlación es significativa por lo tanto los ítems o preguntas del cuestionario son válidos.

Cada pregunta del cuestionario tiene 4 opciones de respuesta, con una puntuación de 1 a 4 de forma tal que el menor puntaje indica un mayor riesgo en esa dimensión. De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se separan en terciles, para cada una de las dimensiones. Esto permite clasificar en los rangos “bajo”, “medio” y “alto” a la exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial. Además, este cuestionario permite determinar el nivel de riesgo psicosocial realizando una sumatoria simple de las puntuaciones en forma global por cada dimensión. El nivel de riesgo es bajo cuando va de 175 a 232, medio si va de 117 a 174, y alto cuando el puntaje va de 58 a 116. Es así que dentro de la interpretación de resultados tenemos:

Bajo: El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga.

Medio: El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.

Alto: El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.

5.9. Procedimiento

- Primeramente, se realizó la revisión bibliográfica y elaboración del proyecto de investigación.
- Solicitud para aprobación del tema del Proyecto de Investigación ante la directora de la carrera de Medicina.
- Se realizó la petición de la pertinencia del Proyecto de Investigación Académica de la Carrera de Medicina. (Anexo 1).
- Se procedió a solicitar la asignación del director/a de tesis. Siendo designada la Dra. Ana Puertas Azanza Mg. Sc. (Anexo 2)
- Posteriormente se realizó un diálogo con el rector de la unidad educativa Adolfo Valarezo Ing. Juan Luis Imaicela R. donde se obtuvo los datos del número de docentes que laboran en la institución, y aprobó para que se realice el estudio pertinente en la institución.
- Se consiguió la autorización para recolección de datos en la institución educativa. (Anexo 3).
- Con todo lo antes mencionado y con la autorización del Rector del establecimiento se procedió a enviar el cuestionario de evaluación de factores de riesgo psicosociales por correo electrónico a los docentes de la institución.
- Luego de la recolección de la información con el cuestionario, se almacenó y se procesó los datos obtenidos mediante el programa (Excel), a continuación, se presentó gráficamente los resultados en tablas de frecuencias y porcentajes,

finalmente se procedió analizar los mismos.

- Tras analizar la información se procedió a realizar un primer informe.
- Redacción del informe final.

5.1. Equipo y materiales

Computadora portátil, Programa Microsoft office Excel 2016, Esferográficos, Transporte, internet.

5.2. Plan de tabulación y análisis de los resultados

Una vez obtenida la información, se codifico y se elaboró una base de datos en el programa Microsoft Excel 2019, que posteriormente fueron procesados en el programa de versión 24 de IBM® SPSS Statistics. Los resultados, se presentaron en tablas de porcentaje.

6. Resultados

Del análisis de la base de datos con respecto al cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales aplicado a los docentes en la Unidad Educativa Adolfo Valarezo, se obtuvieron los siguientes resultados:

6.1. Respecto al primer objetivo: caracterización del personal docente con el fin de establecer la existencia de los factores de riesgo psicosociales.

Tabla 1. Características sociodemográficas de los docentes que laboran en la Unidad Educativa Adolfo Valarezo.

Datos sociodemográficos		%
Sexo	Femenino	68,6
	Masculino	31,4
Grupo étnico	Mestizo	97,2
	Afro-ecuatoriano	1,4
	Blanco	1,4
Edad	35-43 años	57,2
	≥53 años	31,4
	≤34 años	11,4

Del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Adolfo Valarezo el mismo nos proporcionó los siguientes datos: es una población mayoritaria de sexo femenino con el 68,6%, y masculino con 31,4 %; respecto al grupo étnico, son mestizas y representa el 97,2 %, y grupo afro-ecuatoriano y blanco con el 1,4 %; con relación a la edad el 57,2% se encuentra comprendida entre 35-43 años; el 31,4 tienen una edad ≥53 años y el 11,4 % en una edad de ≤34 años.

Tabla 2. Nivel de instrucción y años de experiencia de los docentes que laboran en la Unidad Educativa Adolfo Valarezo.

		%
Instrucción	Tercer nivel	47,0
	Cuarto nivel	47,0
	Técnico/ Tecnológico	6,0
Años de experiencia	3-10 años	50,0
	11-20 años	27,1
	≥ 21 años	22,9

De acuerdo a su instrucción, el 47,0 % tenía estudios de tercer nivel y de forma similar, el 47,0 % tenía estudios de cuarto nivel y con respecto a los años de experiencia el 50,0% de docentes tenían entre 3-10 años de experiencia, de 11-20 años el 27,1 % y ≥ 21 años 22,9%.

6.2. Con relación al segundo objetivo: determinar los factores de riesgo, en docentes de la Unidad Educativa Adolfo Valarezo.

Tabla 3. Evaluación de factores de riesgo psicosociales en docentes que laboran en la Unidad Educativa Adolfo Valarezo.

Dimensión	Nivel de riesgo		
	Bajo	Medio	Alto
	%	%	%
Carga y ritmo de trabajo	61,4	35,7	2,9
Desarrollo de competencias	70,0	28,6	1,4
Liderazgo	77,1	18,6	4,3
Margen de acción y control	64,3	34,3	2,0
Organización del trabajo	84,3	15,7	0,0
Recuperación	45,7	51,4	2,9
Soporte y apoyo	55,7	40,0	4,3
Otros puntos importantes	72,9	27,1	0,0

Del total de docentes evaluados se identificó que el nivel de riesgo psicosocial en la dimensión de: carga y ritmo de trabajo fue bajo en el 61,4%, en desarrollo de competencias fue bajo en el 70,0%, en liderazgo fue bajo en el 77,1%, en margen de acción y control fue bajo en el 64,3%, en organización de trabajo fue bajo en el 84,3%, en recuperación el nivel de riesgo fue medio con un 51,4%, en soporte y apoyo fue bajo en el 55,7%, y en otros puntos importantes fue bajo en el 72,9%.

Tabla 4. Nivel de riesgo psicosocial de manera global en los docentes que laboran en la Unidad Educativa Adolfo Valarezo.

Dimensión	Nivel de riesgo		
	Bajo	Medio	Alto
	%	%	%
Resultado Global	75,7	24,3	0,0

De forma global se identificó que de los docentes evaluados el 75,7% tienen un riesgo de exposición bajo y el 24,3% un riesgo de exposición medio, es decir, que el impacto potencial de los diferentes factores psicosociales sobre la seguridad y salud es

mínimo a moderado.

6.3. Resultados para el tercer objetivo: Impulsar acciones de promoción de la salud que mejoren los factores psicosociales con el fin de mejorar el desempeño laboral en docentes de dicha institución.

“Propuesta psicoeducativa para los docentes de la Unidad Educativa Adolfo Valarezo”

Introducción.

Según la OMS (2022), los entornos laborales en los que existen las malas condiciones de trabajo, presiones laborales excesivas, control deficiente del trabajo y precariedad laboral, crean espacios propicios para la discriminación y la desigualdad, constituyéndose en factores de riesgo psicosocial para la salud y seguridad de los trabajadores. Por lo que la identificación e intervención de factores de riesgo psicosocial permite proveer un ambiente laboral seguro y sano, mejorando el rendimiento y productividad.

En la presente investigación, realizada en docentes de la Unidad Educativa Adolfo Valarezo, se identificó que el nivel de riesgo psicosocial predominante en la mayoría de las dimensiones evaluadas fue bajo, lo cual indica que los factores psicosociales no representan un riesgo significativo para la seguridad y salud de los docentes. Sin embargo, se encontró que en la dimensión de recuperación el riesgo de exposición fue moderado, lo cual sugiere la necesidad de prestar atención a este factor y tomar medidas preventivas para evitar el desarrollo de efectos negativos en la salud de los docentes.

Aunque en forma general el impacto potencial de los diferentes factores psicosociales sobre la seguridad y salud de los docentes evaluados es mínimo a moderado, es importante tener en cuenta que fomentar actividades para promover la salud psicosocial tendrá muchos beneficios, entre ellos mejorar el bienestar emocional y físico, prevenir el agotamiento y el estrés en el trabajo y aumentar la productividad y el rendimiento laboral. Por lo tanto, es necesario implementar acciones de promoción en la salud psicosocial de los docentes de la Unidad Educativa Adolfo Valarezo, que

incluya actividades para abordar los diferentes factores psicosociales y mejorar la seguridad y salud de los docentes. Esta iniciativa podría tener un impacto positivo en la cultura de la institución educativa al fomentar prácticas saludables y una actitud proactiva hacia el cuidado de la salud física y mental. Al promover una cultura de prevención y autocuidado, se espera mejorar la salud mental y el bienestar de los docentes, lo que a su vez puede mejorar su desempeño laboral y su calidad de vida en general. Por este motivo se plantea un preprograma de promoción de la salud psicosocial en los docentes que laboran en esta institución como una acción para mejorar su desempeño laboral.

Objetivos:

- Capacitar a los docentes de la Unidad Educativa Adolfo Valarezo.
- Implementar un plan de acción con medidas preventivas y de mejora para la seguridad y salud del personal docente de la Unidad Educativa Adolfo Valarezo.

Participantes:

- Docentes de la Unidad Educativa Adolfo Valarezo.

Metodología.

En la presente propuesta se recomienda una metodología participativa, con el uso de talleres, charlas educativas, lúdicas que generen entusiasmo, faciliten el trabajo colaborativo y una participación activa, forjando a los docentes como agentes activos en la construcción del conocimiento y no como simples receptores, creando un ambiente armónico de cooperación y así mantener la salud mental y física, y de esta manera fomentar un rendimiento laboral óptimo y una mejor calidad de vida.

Plan de actividades:

1. Capacitar a los docentes en pedagogía de la enseñanza, crear pausas activas y comunicación asertiva, lo que les permitirá mejorar su rendimiento laboral y reducir la fatiga laboral:
 - a. Una adecuada formación en pedagogía permitirá a los profesores adquirir nuevas técnicas y habilidades para mejorar su enseñanza y, además, actividades laborales. Esto puede mejorar su motivación y satisfacción laboral, lo que puede resultar en un mejor desempeño

académico.

- b. La implementación de pausas activas puede ayudar a la salud física y mental de los docentes, reducir el estrés y aumentar su concentración y productividad. Los ejercicios de estiramiento, caminatas cortas, juegos lúdicos y otras actividades que permitan a los docentes tomarse un breve descanso de su trabajo, pueden tener un efecto positivo tanto en su rendimiento laboral como en su bienestar general, en un lapso de 10 minutos cada cuatro horas laborables.
 - c. Un ambiente de trabajo positivo y una gestión eficaz de los conflictos dependen de una comunicación asertiva. La capacitación de los docentes en técnicas de comunicación asertiva puede ayudar a resolver disputas más rápidamente y evitar que aumente la tensión y el estrés. Además, se puede aumentar la colaboración y la motivación entre los docentes a través de una comunicación respetuosa y clara, lo que puede mejorar su desenvolvimiento en la institución.
2. Implementar un plan de acción con medidas preventivas para evitar el desarrollo de efectos negativos en la seguridad y salud del personal. Esto incluye:
- a. La identificación temprana de signos de estrés, lo que permitirá que posteriormente se tomen las medidas necesarias para ayudar a los docentes a manejar el estrés y evitar que se convierta en una carga emocional y física que pueda afectar su rendimiento laboral y su calidad de vida en general, el cual se puede realizar en cada periodo académico.
 - b. La promoción de un ambiente de trabajo saludable, para mantener la salud mental y física de los trabajadores. Valiéndose de estrategias adicionales, como fomentar la comunicación abierta y la colaboración entre los miembros del equipo, ofrecer oportunidades de desarrollo personal y profesional, garantizar condiciones laborales seguras y saludables, y promover el autocuidado y el bienestar del personal.

7. Discusión

En el presente estudio se valoró los factores de riesgo psicosociales en docentes de la Unidad Educativa Adolfo Valarezo, por medio de un cuestionario, en el que se consideraron datos sociodemográficos, las dimensiones como son: carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo, y otros puntos importantes. El mismo que fue enviado por correo electrónico para mayor facilidad del docente y el cual fue contestado sin ninguna dificultad.

Es así que se llegó a determinar que, de acuerdo a las características sociodemográficas reportadas, el grupo de docentes investigados estuvo conformado en su mayoría por mujeres, representando el 68,6% de la muestra. Además, se identificó que el 97,2 % de las participantes se autoidentificaron como mestizas. En cuanto a la edad, se estableció que el grupo de 35-42 años fue predominante, abarcando el 57,2% de la muestra. De acuerdo al nivel de instrucción, el estudio reveló que la mayoría de los docentes poseían títulos de tercer nivel o cuarto nivel, representando el 47,0 % cada uno. Respecto a los años de experiencia, se encontró que el 50,0% de los docentes evaluados tenían entre 3-10 años de servicio. Estos resultados son relevantes, ya que permiten contextualizar las características sociodemográficas de los docentes evaluados y compararlos con otros estudios similares realizados en Ecuador, como la investigación de Jara (2020), que buscaba evaluar los riesgos psicosociales de docentes en Guayaquil, encontró que la muestra investigada estaba conformada por una mayoría de docentes masculinos que constituyeron el 65%, el 51,4% de participantes tuvieron una edad entre 36-40 años, y los años que llevaban laborando rondó principalmente entre 11-20 años.

Con lo planteado, la comprensión de las características sociodemográficas de los docentes es útil para diseñar programas de intervención y medidas preventivas más específicas y efectivas para promover el bienestar psicosocial en el trabajo. Además de la relevancia de contextualizar las características sociodemográficas de los docentes evaluados, es importante destacar que estas características pueden influir en el riesgo psicosocial de los trabajadores. Por ejemplo, González (2019) ha encontrado que las características sociodemográficas pueden estar asociadas con diferentes niveles de riesgo psicosocial en el trabajo. En el caso de la muestra de docentes evaluados en este estudio, la mayoría de los participantes eran mujeres, lo cual puede influir en la interpretación de la distribución de los riesgos psicosociales, ya que la muestra se convierte en sesgada debido a la distribución desigual por género. Es importante tener en cuenta este sesgo al

interpretar los resultados, ya que la experiencia y la percepción de los riesgos psicosociales pueden diferir entre hombres y mujeres en el mismo ambiente laboral. Asimismo, el hecho de que la mayoría de los docentes tuvieran títulos de tercer o cuarto nivel, puede utilizarse para indicar que el nivel de formación de los docentes puede ser un factor protector en el nivel de riesgo psicosocial encontrado, aunque este aspecto debería ser confirmado mediante estudios específicos. Por otro lado, la comparación con otras investigaciones similares puede permitir identificar posibles factores contextuales que influyen en el riesgo psicosocial en diferentes regiones o instituciones.

Por ejemplo, el hecho de que en la investigación de Jara (2020) la muestra estuvo conformada por una mayoría de docentes hombres y que tuvieron más años de experiencia puede indicar que el riesgo psicosocial encontrado en su estudio es diferente al encontrado en el presente, por sus diferencias sociodemográficas específicas.

Asimismo, por medio de la evaluación realizada, en forma global se determinó que en el 75,7% de docentes evaluados el impacto potencial de los diferentes factores psicosociales sobre la seguridad y salud era bajo, mientras que el 24,3% presentaba un nivel de riesgo medio. Los resultados indican que, en general, los docentes evaluados tienen un ambiente laboral saludable y seguro en términos de riesgo psicosocial. Sin embargo, es importante tener en cuenta que aún existe un porcentaje significativo de docentes que presentan un nivel de riesgo medio, lo que sugiere que puede haber algunas condiciones en el ambiente laboral que se derivan negativamente en la salud de estos trabajadores. También es necesario destacar que los resultados obtenidos en esta investigación son diferentes a los encontrados en otros estudios, en donde se encontraron niveles de riesgo psicosocial bajo, medio o alto, variando de acuerdo a las diferentes poblaciones y contextos laborales. Por ejemplo, estos resultados son diferentes a los encontrados en México por Cottoni-Martínez (2020) quién determinó que más de la tercera parte de un grupo de docentes presentaron un nivel de riesgo psicosocial entre medio y alto. Por otra parte, en Ecuador, Morejón (2019) concluyó que en docentes de secundaria predominó el riesgo psicosocial medio con 62,84% y bajo con 30%. Igualmente, Freire (2020) encontró que, en los docentes

de inicial, básica y bachilleratos evaluados el 94% tenía un riesgo bajo y el 6% tenía un riesgo medio.

En Ambato, Gutiérrez (2022) determinó que un grupo de docentes de una unidad educativa presentaron un nivel de riesgo psicosocial bajo en el 86% y medio en el 14%. Anchundia (2021) en un grupo de docentes universitarios encontró que en el 69% el riesgo era bajo, en el 28% era medio y en el 3% el riesgo era alto. De forma similar, Pucha (2020) concluyó que el nivel de riesgo psicosocial en docentes universitarios es medio.

A la par, se encontró que la mayoría de los docentes evaluados presentaron un nivel de riesgo psicosocial bajo en diferentes dimensiones, como la carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización de trabajo, soporte y apoyo, y en otros puntos importantes. No obstante, también se encontraron casos con riesgo medio y alto, lo que destaca la importancia de implementar medidas preventivas para mejorar el ambiente laboral de los docentes, aspecto evidente en otras investigaciones en las que se ha encontrado una relación positiva entre los factores de riesgo psicosocial y la presencia de trastornos psicósomáticos. Tal como el estudio de Tacca y Tacca (2019), en el cual se encontró una relación positiva entre la presencia de factores de riesgo psicosocial y el estrés. O la investigación realizada por Alvarado et al. (2020) en Chile, en la que encontraron relaciones significativas entre el Síndrome de Burnout y las exigencias laborales psicológicas en docentes. Gómez et al. (2019) determinaron que los profesores que perciben mayor demanda y carga de trabajo, es decir, quienes presentan un mayor nivel de riesgo psicosocial, son también los que con mayor frecuencia desarrollan ansiedad, síntomas psicósomáticos y desajuste social. Así mismo, Gutiérrez-Calderón y Díaz-Therán (2021) determinaron que existía una relación estadística entre el dolor asociado a enfermedades musculoesqueléticas y los factores de riesgo psicosocial. En función del análisis de estos resultados, los investigadores sugieren la puesta en marcha de medidas preventivas específicas que incluyen: capacitar a los docentes en prevención de riesgos psicosociales y promoción de un ambiente laboral saludable, capacitación en pedagogía de la enseñanza y en técnicas de comunicación asertiva en el ámbito laboral, acciones que permitirán prevenir y abordar el riesgo psicosocial en los docentes evaluados.

Específicamente en la dimensión recuperación, se encontró que el nivel de riesgo psicosocial fue medio en el 51,4% de los docentes investigados. Este hallazgo sugiere que la falta de tiempo libre extralaboral y de descanso después del esfuerzo en el trabajo puede tener un impacto negativo en la salud mental y física de los docentes a medio y largo plazo. Además, el nivel de riesgo psicosocial encontrado en la dimensión recuperación podría estar relacionado con factores organizacionales y culturales dentro de la institución educativa. Por ejemplo, puede ser que los docentes tengan una carga de trabajo excesiva, que no se les permita tomarse tiempo libre o que la cultura laboral dentro de la institución valore la dedicación al trabajo por encima del bienestar personal. Estos factores pueden influir en la percepción de los docentes sobre su capacidad para recuperarse de la jornada de trabajo y para equilibrar su vida laboral y personal.

En línea con este resultado, investigaciones previas han destacado la importancia de la recuperación para la salud de los docentes. Por ejemplo, Sanmiguel (2021) en su investigación encontró que la falta de descanso en los profesores es un factor esencial que afecta negativamente su estado de salud y calidad de vida. Es por este análisis, que se sugiere la implementación de medidas preventivas y planes acción, como la ejecución de pausas activas, para mejorar la recuperación de los docentes, ya que pueden mejorar significativamente el bienestar psicosocial de los docentes y, por ende, su desempeño laboral y la calidad del servicio educativo.

De este modo, la implementación de medidas preventivas es crucial para garantizar la seguridad y salud de los docentes, aunque se haya encontrado un nivel global de riesgo psicosocial bajo y medio en los participantes evaluados. Para ello, es importante considerar diversas estrategias como la promoción del autocuidado, la mejora de la comunicación en el trabajo, y la implementación de programas de apoyo psicológico y social que han demostrado ser efectivas en otras investigaciones.

Por ejemplo, Angulo et al. (2022) encontraron que las pausas activas pueden ser una herramienta efectiva para reducir el nivel de riesgo psicosocial en docentes, lo cual a su vez puede reducir los niveles de estrés. López (2019), aplicó un programa de Mindfulness a un grupo de maestras durante tres semanas, posterior a lo cual se les evaluó y mostraron niveles favorables en su autorrealización y crecimiento personal.

Esquivias (2019), demostró que posterior a la aplicación de un programa cognitivo conductual se logró reducir el estrés laboral, ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presiones, desmotivación y mal afrontamiento en los docentes participantes.

Además de las estrategias revisadas, es importante destacar que la implementación de medidas preventivas también debe ser considerada desde una perspectiva organizacional. Es decir, las instituciones educativas deben proporcionar un ambiente laboral saludable que promueva el bienestar psicosocial de sus trabajadores, lo cual a su vez puede impactar positivamente en la calidad de la educación.

Finalmente, la ejecución de medidas preventivas debe ser una prioridad para garantizar el bienestar psicosocial de los docentes y promover una educación de calidad. Para lograrlo, es importante considerar los resultados de la evaluación de factores de riesgo psicosociales realizada e implementar estrategias, tanto individuales como organizacionales. De esta manera, el planteamiento de un preprograma de promoción de la salud psicosocial en los docentes que laboran en la institución evaluada, es esencial para impulsar acciones que tenga el objetivo de promover el autocuidado, garantizar un ambiente laboral saludable, mejorar la recuperación y, por lo tanto, mejorar el desempeño laboral.

8. Conclusiones

En base a la investigación realizada a través del cuestionario propuesto por el Ministerio de Trabajo sobre factores de riesgo psicosociales el cual fue aplicado a docentes de la Unidad Educativa Adolfo Valarezo de la ciudad de Loja, se llegó a las siguientes conclusiones:

- Las personas que intervinieron en la investigación fueron en su mayoría mujeres mestizas, entre 35 a 43 años de edad; con una instrucción educativa de tercer y cuarto nivel, y de 3 a 10 años de experiencia laboral.
- Dentro de los factores psicosociales evaluados en los docentes presentaron un riesgo bajo, es decir, que el impacto potencial de los diferentes factores sobre la seguridad y salud es mínimo, por lo tanto, la institución debe mantener un monitoreo, evaluación frecuente respecto a estos riesgos ya que es importante que en el trabajo y en entorno laboral, exista un ambiente saludable que promueva el bienestar psicosocial, lo cual a su vez puede impactar positivamente en la calidad de la educación. Así mismo se determinó la necesidad de trabajar en la dimensión de recuperación, para implementar medidas preventivas con la finalidad de evitar el desarrollo de defectos negativos en la salud de los docentes.
- Se elaboró una propuesta psicoeducativa para mejorar el desempeño laboral en docentes de la Unidad Educativa Adolfo Valarezo, conforme a la evaluación de los factores de riesgo psicosociales, para lo cual se identificó algunos objetivos, la importancia del uso de metodologías participativas con la finalidad de que sea implementada en dicha unidad educativa, como un aporte de la presente investigación.

9. Recomendaciones

- Para garantizar el bienestar tanto físico como psicológico de los docentes de la unidad educativa se recomienda evaluar anualmente los factores de riesgo psicosociales los cuales son indispensables para un buen desempeño laboral.
- Al Departamento de Bienestar Docente para que promueva el uso de talleres o charlas participativas para generar ambientes laborables saludables, así como crear pausas activas para mejorar su desempeño laboral y el personal docente se relaje, generando una comunicación asertiva, para mejorar la autoestima del personal docente, promoviendo el desarrollo de su creatividad y fomentando un ambiente de trabajo armónico y maximice el nivel de enseñanza.
- A las autoridades de la institución realizar la evaluación de la propuesta psicoeducativa, formulada en la presente investigación, la cual podría tener un impacto positivo en la cultura organizacional de la institución al fomentar prácticas saludables y una actitud proactiva hacia el cuidado de la salud física y mental de los docentes.

10. Bibliografía.

- Alvarado, M., Guzmán, R., & Vidal, M. (2020). Relación entre el Síndrome de Burnout y Factores de Riesgos Psicosociales en Docentes. *SSRN*, 1-33. Obtenido de https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3607485
- Anchundia, J. (2021). Evaluación de los Riesgos Psicosociales que Inciden en el Personal de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas. *Hallazgos21*, 6(3), 300-310. Obtenido de <https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/538/483>
- Angulo, R., Rodríguez, D., Mina, J., & Estupiñan, L. (2022). Impacto de la rutina cardio dance utilizada como pausa activa, en el índice de masa corporal, estrés y desempeño de los docentes del Instituto Tecnológico Superior Luis Tello. *Ciencia y Educación*, 3(10), 21-30. Obtenido de <https://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/162>
- Camacho, A., & Mayorga, D. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Revista Prolegómenos Derechos y Valores*, 20(40), 159-172. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/prole/v20n40/v20n40a11.pdf>
- Capelo, C. (2021). Factores de riesgo psicosocial en personal de salud de Hospitales de Latinoamérica. *Trabajo de posgrado*. Universidad del Azuay, Cuenca. Obtenido de <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/11188/1/16726.pdf>
- Centro Europeo de Postgrado [CEUPE]. (2023). *¿Qué son los procesos laborales?* Obtenido de <https://www.ceupe.com/blog/que-son-los-procesos-laborales.html>
- Cobos-Sachiz, D., Fiandrino, A., Sanllorenti, P., & Martín, M. (2017). *Riesgos psicosociales, trabajo docente y salud*. Barcelona: Octaedro.
- Código del Trabajo. (2005). *Artículo 10*. Ecuador. Obtenido de <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/codigo-trabajo>
- Código del Trabajo. (2005). *Artículo 347*. Ecuador. Obtenido de <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/codigo-trabajo>
- Código del Trabajo. (2005). *Artículo 38*. Ecuador. Obtenido de <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/codigo-trabajo>
- Consejo de Salud Ocupacional [CSO]. (2016). *Estrés en el trabajo*. San José: Oficina de Prensa y Comunicación. Obtenido de https://www.cso.go.cr/ver/temas_de_interes/psicosociales/Estres%20laboral%20un%20re

to%20colectivo.pdf#.ZDCIaHZBzIU

- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Artículo 326. Literal 5*. Ecuador. Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Cotonieto-Martínez, E. (2020). Identificación y análisis de factores de riesgo psicosocial según la NOM-035-STPS-2018 en una universidad mexicana. *Of neagtive & no positive results*, 6(3), 499-523. Obtenido de <https://revistas.proeditio.com/jonnpr/article/view/3836>
- Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42(2), 1-25. Obtenido de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/27033/pdf>
- Escuela Superior de Ciencias Empresariales, Marketing y Relaciones Públicas [ESERP]. (2023). *Sistemas de remuneración y compensación*. Obtenido de <https://es.eserp.com/articulos/sistemas-de-remuneracion/>
- Esquivias, C. (2019). Efectos de un programa cognitivo conductual en el estrés laboral de los docentes del nivel primario del Colegio Héroe del Cenepa. *Trabajo de posgrado*. Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Lima. Obtenido de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/5396/TESIS_ESQUIVIAS%20YEPEZ.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Federación de Empleadas y Empleados de los Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores [FeSP-UGT]. (2018). *Riesgos psicosociales en centros educativos*. Obtenido de Fundación estatal para la prevención de riesgos laborales: <https://saludlaboral.org/factores-psicosociales-vs-riesgos-psicosociales-vs-transtornos-de-origen-psicosocial/>
- Freire, R. (2020). Evaluación de riesgos psicosociales en el cuerpo docente de la Unidad Educativa "General de Policía Jorge Poveda Saquisilí-Ecuador 2020". *Trabajo de Grado*. Universidad Internacional SEK, Saquisilí. Obtenido de <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3853/4/Tesis%20Andr%C3%A9s%20Freire%20PRESENTACI%C3%93N.pdf>
- Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales. (2020). *Riesgos relacionados con la psicología. Factores psicosociales*. Obtenido de Unión General de Trabajadores: <https://riesgoslaborales.saludlaboral.org/portal-preventivo/riesgos-laborales/riesgos->

- relacionados-con-la-psicosociologia/factores-psicosociales/
- Galeano, N., & Cortes, S. (2018). La sobrecarga laboral y sus consecuencias en la salud de los trabajadores. *Universidad Cooperativa de Colombia*, 1-30.
- Galván, F. (2017). *Empoderamiento una estrategia de liderazgo*. Obtenido de Escuela Bancaria y Comercial : <https://www.ebc.mx/educacioncorporativa/articulos/empoderamiento-una-estrategia-de-liderazgo.php>
- Gómez, V., Perilla-Toro, L., & Hermosa, A. (2019). Riesgos para la salud de profesores universitarios derivados de factores psicosociales laborales. *Universitas Psychologica*, 18(3). Obtenido de [https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/UPSY/18-3%20\(2019\)/64760701016/](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/UPSY/18-3%20(2019)/64760701016/)
- Guevara, O. (2019). *Los perfiles de puesto y su impacto en el desempeño laboral*. Obtenido de Escuela de Administración de Negocios: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/los-perfiles-de-puesto-y-su-impacto-en-el-desempeno-laboral>
- Gutiérrez-Calderón, M., & Díaz-Therán, K. (2021). Factores de riesgo psicosocial intralaborales y su relación con dolor músculo esquelético en docentes universitarios. *Universidad y Salud*, 23(3), 329-336. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072021000400329
- Hernández, H., Monterrosa, F., & Muñoz, D. (2017). Cultura de prevención para la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito colombiano. *Advocatus*, 28, 35-43. doi:<https://doi.org/10.18041/0124-0102/advocatus.28.889>
- Instituto de Trabajo, Salud y Organizaciones Británico. (2022). *Riesgo Psicosocial laboral: qué es, cuáles son sus factores y cómo evaluar el entorno*. Obtenido de Bizneo: <https://www.bizneo.com/blog/riesgo-psicosocial/>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). (2013). *Sistema integrado de consultas (REDATAM)*. Obtenido de <http://redatam.inec.gob.ec/>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (Noviembre de 2022). *FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL. CONCEPTO Y CARACTERIZACIÓN. CLASIFICACIONES DE*. Obtenido de Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo: <https://www.insst.es/documents/94886/4155701/Tema+10.+Factores+de+riesgo+psicosocial.pdf>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (02 de 02 de 2022). *¿Cuáles son los factores*

- de riesgo psicosocial?* Obtenido de Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: <https://www.insst.es/%C2%BFcu%C3%A1les-son-los-factores-de-riesgo-psicosocial->
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo [INSST]. (2018). *El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: una visión general*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Obtenido de Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: <https://www.insst.es/documents/94886/538970/El+efecto+sobre+la+salud+de+los+riesgos+psicosociales+en+el+trabajo+una+visi%C3%B3n+general.pdf/7b79def3-88be-4653-8b0e-7518ef66f518?t=1551312519071>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo [INSST]. (2022). *Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/2927460/Directrices+basicas+para+la+gestion+de+los+riesgos+psicosociales+2022.pdf/e4e0720b-9c0b-5859-a38e-f7f2ea8f4636?version=1.0&t=1649332335098>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo [INSST]. (2022). *Efectos de la exposición a factores de riesgo psicosocial*. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/4155701/Tema+11.+Efectos+de+la+exposici%C3%B3n+a+factores+de+riesgo+psicosocial.pdf>
- Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales. (2014). *Guía de prevención de riesgos psicosociales*. Viscaya: Osalan.
- Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales. (2019). *Factores psicosociales. Consecuencias*. Obtenido de Osalan: <https://www.osalan.euskadi.eus/informacion/psikoprebenconsecuencias/s94-contpsik/es/>
- Instructivo para el cumplimiento de las obligaciones de empleadores. (2017). *Artículo 10*. Ecuador. Obtenido de https://www.audifirm.com/uploads/documento/INSTRUCTIVO_PARA_EL_CUMPLIMIENTO_DE_LAS_OBLIGACIONES_DE_EMPLEADORES.pdf
- Jara, Á. (2020). Evaluación de riesgos psicosociales de los docentes en centros educativos del Distrito 09D04 - Febres Cordero - Guayaquil. *Trabajo de grado*. Universidad Politécnica

- Salesiana del Ecuador, Guayaquil. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19846/1/UPS-GT003139.pdf>
- Landsbergis, P. (2008). ¿Qué se debe hacer para prevenir os riesgos psicosociales en el trabajo? *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 11(1), 36-44. Obtenido de https://archivosdeprevencion.eu/view_document.php?tpd=2&i=1832
- López, L. (2019). La práctica de Mindfulness con profesores: Beneficios en su autorrealización y crecimiento personal. *Boletín Redipe*, 8(5), 145-157. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7528261.pdf>
- Luna-Chávez, E., Ramírez-Lira, E., Anaya-Velasco, A., & Díaz-Patiño, D. (2021). Factores psicosociales, intervención y gestión integral en organizaciones: revisión sistemática. *Psicumex*, 11(e399). Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-59362021000100118
- Millán, A. (2021). *El desempeño de rol como factor de riesgo psicosocial*. Obtenido de Prevenir: <https://prevenir.com/2021/07/11/el-desempeno-de-rol-como-factor-de-riesgo-psicosocial/#:~:text=Esto%20ocurre%20cuando%20las%20personas,comunican%20exigencias%20que%20son%20incompatibles>.
- Morejón, N. (2019). Factores de riesgo psicosocial en docentes del Colegio Militar “Eloy Alfaro” del D.M.Q. *Trabajo de grado*. Universidad Central del Ecuador, Quito. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/19137/1/T-UCE-0007-CPS-151.pdf>
- Neffa, J. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio* (Primera ed.). Buenos Aires: CEIL-CONICET. Obtenido de <https://www.cytcd.org/sites/default/files/Los%20riesgos%20psicosociales%20en%20el%20trabajo.pdf>
- Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales. (2010). *La Evaluación de Riesgos Psicosociales*. Barcelona: Secretaría de Salud Laboral de la UGT-CEC.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2019). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género*. Equipo Técnico de Trabajo Decente. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf

- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2019). *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo* (Primera ed.). Suiza: Oficina Internacional del Trabajo. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2021). *Las largas jornadas de trabajo pueden aumentar las muertes por enfermedades cardíacas y accidentes cerebrovasculares, según la OIT y la OMS*. Obtenido de Salud Laboral: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_792231/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2023). *La relación de trabajo*. Obtenido de https://ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_165190/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2023). *Maquinaria, instalaciones y equipos*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/topics/labour-administration-inspection/resources-library/publications/guide-for-labour-inspectors/machinery-plant-equipment/lang--es/index.htm>
- Organizacion Mundial de la Salud [OMS]. (2020). *Documentos Básicos* (Cuadragésima novena ed.). Ginebra: Organizacion Mundial de la Salud. Obtenido de Organizacion Mundial de la Salud: https://apps.who.int/gb/bd/pdf_files/BD_49th-sp.pdf#page=1
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2022). *La salud mental en el trabajo*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Organizacion Mundial de la Salud. (05 de Abril de 2019). *Asesoramiento nutricional durante el embarazo*. Obtenido de OMS: https://www.who.int/elena/titles/nutrition_counselling_pregnancy/es/#:~:text=Recomendaciones%20de%20la%20OMS&text=%20Una%20dieta%20sana%20durante%20el,seco%2C%20cereales%20integrales%20y%20fruta.
- Pérez, V. (2019). *¿Por qué es obligatoria la Evaluación de Riesgos Psicosociales?* Obtenido de Affor Health: <https://afforhealth.com/es-obligatoria-la-evaluacion-riesgos-psicosociales/>
- Pucha, P. (2020). Nivel de riesgo psicosocial mediante una herramienta del Ministerio de Trabajo del Ecuador en docentes de clínica de pregrado de la Facultad de Odontología de la Universidad Central del Ecuador. *Trabajo de Grado*. Universidad Central del Ecuador, Quito. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/20702/1/T-UCE-0015-ODO-295.pdf>

- Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo. (2016). *Artículo 9*. Ecuador. Obtenido de <https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-10/C.D.%20513.pdf>
- Rubio-Avila, S., & Gómez-Sánchez, R. (2018). Factores psicosociales en el trabajo. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 8(2). Obtenido de https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/5427
- Sanmiguel, S. (2021). Descripción de los Hábitos de los Docentes de la Facultad de Sociedad, Cultura y Creatividad del Politécnico Grancolombiano en tiempos de Covid-19. *Trabajo de Grado*. Politécnico Grancolombiano. Obtenido de <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/2745>
- Servicio de Prevención Global [SPG]. (2019). *6 características de los riesgos psicosociales*. Obtenido de Prevención de riesgos laborales: <https://www.spgprevencion.com/>
- Soliz, R. (2022). El impacto de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del sector industrial. *Trascender, contabilidad y gestión*, 7(20), 71-81. Obtenido de Trascender, contabilidad y gestión: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-63882022000200071&lng=es&nrm=iso
- Stanford Children`s Health. (2021). *El segundo trimestre*. Obtenido de Stanford Children`s Health: <https://www.stanfordchildrens.org/es/topic/default?id=second-trimester-85-P04333>
- Superintendencia de Riesgos del Trabajo [SRT]. (2022). *Factores y riesgos psicosociales del trabajo*. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social Argentina. Obtenido de https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia_factores_y_riesgos_psicosociales_2.pdf
- Tacca, D., & Tacca, A. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 323-353. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/a13v7n3.pdf>
- Unidad de Prevención de Riesgos Laborales [UPRL]. (2023). *La importancia de las realaciones sociales*. Zaragoza: Universidad de Zaragoza.
- Unión General de Trabajadores de Andalucía [UGT-A]. (2019). *Riesgos psicosociales en el sector educativo*. Obtenido de <https://prevencionugtandalucia.es/riesgos-psicosociales-en-el-sector-educativo/>

Universitat Politècnica de Catalunya [UPC]. (2023). *Organización del tiempo de trabajo*. Obtenido de Instituto de Organización y Control de Sistemas Industriales: <https://dops.upc.edu/es/lineas-de-investigacion-scom/organizacion-del-tiempo-de-trabajo>

Vega, N. (2020). *¿Cómo evaluar las cargas de trabajo?* Obtenido de Escuela de Gestión Estratégica: <https://escuelaege.com/como-evaluar-las-cargas-de-trabajo/>

11. Anexos

Anexo 1. Pertinencia del tema.



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Facultad
de la Salud
Humana

Memorando Nro.: UNL-FSH-DCM-2023-0133
Loja, 30 de enero de 2023

PARA: Srta. Ruth Meline Guamán Huanca
ESTUDIANTE DE LA CARRERA DE MEDICINA HUMANA

ASUNTO: Comunicado de aprobación y pertinencia

De mi consideración:

Mediante el presente me permito informarle sobre el proyecto de investigación titulado: "Factores de riesgo psicosociales en docentes de la Unidad Educativa Adolfo Valarezo.", de su autoría; de acuerdo al informe de fecha 25 de enero de 2023, suscrito por la Dra. Ana Catalina Puertas A., docente de la Carrera de Medicina Humana, quien indica que una vez revisado y corregido, considera aprobado y pertinente su proyecto de tesis, estableciendo el tema: "Factores de riesgo psicosociales en docentes de la Unidad Educativa Adolfo Valarezo."; puede continuar con el trámite respectivo.

Atentamente,



Dra. Ximena Patricia Carrión Ruilova
DIRECTORA DE LA CARRERA DE MEDICINA HUMANA (E)

Documento adjunto: Informe de fecha 25 de enero de 2023, suscrito por la Dra. Ana Catalina Puertas A. (Digital)

C.c.- Archivo, Secretaría

Elaborado por:



Ing. Ana Cristina Lojón Guzmán
SECRETARIA DE LA CARRERA DE MEDICINA HUMANA

Anexo 2. Asignación de director de tesis.



unl

Universidad
Nacional
de Loja

Facultad
de la Salud
Humana

Memorando Nro.: UNL-FSH-DCM-2023-0153-M
Loja, 1 de febrero de 2023

PARA: Dra. Ana Catalina Puertas Azanza
DOCENTE DE LA CARRERA DE MEDICINA

ASUNTO: Designación de director de tesis

De mi consideración:

A través de un cordial y respetuoso saludo me dirijo a usted, deseándole éxito en el desarrollo de sus funciones.

En atención a la solicitud presentada por **Ruth Meline Guamán Huanca** estudiante de la Carrera de Medicina, me permito comunicarle que ha sido designado/a como nuevo Director/a de tesis del tema: titulado "**Factores de riesgo psicosociales en docentes de la Unidad Educativa Adolfo Valarezo.**", autoría del mismo estudiante.

Con los sentimientos de consideración y estima.

Atentamente,



Dra. Ximena Patricia Carrion Ruilova
DIRECTORA DE LA CARRERA DE MEDICINA HUMANA (E)

Documentos adjuntos: Proyecto de investigación "Factores de riesgo psicosociales en docentes de la Unidad Educativa Adolfo Valarezo." (Digital)

C.c. - Archivo, Secretaria, Estudiante Ruth Meline Guamán Huanca.

Elaborado por:



Ing. Ana Cristina Loján Guzmán
SECRETARIA DE LA CARRERA DE MEDICINA HUMANA

Anexo 3. Autorización para el desarrollo de investigación



unl

Universidad
Nacional
de Loja

Facultad
de la Salud
Humana

Oficio Nro.: UNL-FSH-DCM-2023-0001-OF
Loja, 13 de febrero de 2023

Señor:

Ing. Juan Luis Inaicela Rosillo

RÉCTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA ADOLFO VALAREZO

De mi consideración:

Por medio del presente, me dirijo a usted con la finalidad de expresarle un cordial y respetuoso saludo, deseándole éxito en el desarrollo de sus delicadas funciones.

Aprovecho la oportunidad para solicitarle, de la manera más comedida, se digne conceder su autorización a **Ruth Melina Guamán Huanca**, estudiante de la Carrera de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Loja, para recolectar información por medio de un cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales, el cual se hará llegar por medio del correo electrónico a cada docente de la institución; información que servirá para el desarrollo del proyecto de investigación titulado: **"FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EN DOCENTES DEL COLEGIO ADOLFO VALAREZO**, trabajo que lo realizará bajo la supervisión del Dra. Ana Catalina Puertas Azanza, catedrática de nuestra carrera.

Por la atención que se digne dar al presente, le expreso mi agradecimiento personal e institucional.

Atentamente,



Dra. Ximena Patricia Carrion Ruilova

DIRECTORA DE LA CARRERA DE MEDICINA HUMANA (E)

C.c.- Archivo, Secretaria, estudiante Ruth Melina Guamán Huanca.

Datos de estudiante:

Nombre: Ruth Melina Guamán Huanca

CI: 1103667265

Correo: ruth.guaman@unl.edu.ec

Celular: 0983405100

Elaborado por:



ANA CRISTINA LOJAN OZAMIZ

Ing. Ana Cristina Lojan Ozamiz

SECRETARIA DE LA CARRERA DE MEDICINA HUMANA

Anexo 4. Certificado de inglés.

Licenciada.

Yanina Elizabeth Guamán Camacho.

LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN INGLÉS

CERTIFICA:

Haber realizado la traducción del idioma español al idioma inglés el resumen del trabajo de titulación denominada: "Factores de riesgo psicosociales en docentes de la Unidad Educativa Adolfo Valarezo" de la autoría de Ruth Meline Guamán Huanca, con cédula de ciudadanía: 1103887285.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, facultando a la interesada hacer uso del presente en lo que estime conveniente.

Loja, 12 de mayo de 2023.



LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MENCIÓN INGLÉS

CI: 1900489434

Correo: yaninaquam@guail.com

Cel.: 0991615933

Registro Senescyt: 1031-2018-1948697

Anexo 5. Certificación del tribunal de grado



CERTIFICADO DEL TRIBUNAL DE GRADO

Loja, 28 de junio de 2023

En calidad de tribunal calificador del trabajo de titulación denominado “**Factores de riesgo psicosociales en docentes de la Unidad Educativa Adolfo Valarezo**” de la autoría de la Sra. Ruth Meline Guamàn Huanca portadora de la cédula de identificación Nro. **1103667265** previo a la obtención del título de Médica General, bajo la dirección de la **Dra. Ana Puertas Azanza, Mg.Sc**, certificamos que se ha incorporado las observaciones realizadas por los miembros del tribunal por tal motivo se procede a la aprobación y calificación del trabajo de grado y la continuación de los trámites pertinentes para su publicación y sustentación pública.

APROBADO:



Firmado electrónicamente por:
CELSA BEATRIZ
CARRION BERRU

Dra. Celsa Beatriz Carrión Berrù, Mg. Sc

PRESIDENTA DEL TRIBUNAL DE GRADO.



Firmado electrónicamente por:
XIMENA PATRICIA
CARRION RUILOVA

Dra. Ximena Patricia Carrión Ruilova, Esp.

MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO



Firmado electrónicamente por:
MARIA SUSANA
GONZALEZ GARCIA

Dra. María Susana González García, Mg.Sc.

MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO

Anexo 6. Consentimiento informado

**Universidad Nacional de Loja
Facultad de la Salud Humana
Carrera de Medicina**



Consentimiento informado

Yo, Ruth Meline Guamán Huanca, estudiante de la Carrera de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Loja, me permito dirigirme a su persona, en el marco de realización de mi proyecto de investigación “Factores de riesgo psicosociales en docentes de la Unidad Educativa Adolfo Valarezo.” informando e invitando a formar parte de dicha investigación considerando que no tienen ningún riesgo hacerlo.

Su participación en esta investigación es totalmente voluntaria, usted puede elegir participar o no hacerlo, los datos proporcionados serán totalmente confidenciales.

Al finalizar el desarrollo de esta investigación se socializarán los datos obtenidos ante la institución y serán consolidados con el fin de impulsar acciones de promoción de la salud que mejoren los factores de riesgo psicosociales y mejoren el desempeño laboral en docentes de la Unidad Educativa Adolfo Valarezo.

Si tiene cualquier pregunta puede realizarla ahora o más tarde, incluso después de haberse iniciado la investigación para ello adjunto mi contacto Ruth Guamán 0987405100, al correo ruth.guaman@unl.edu.ec

He leído la información proporcionada o me ha sido leída, y he sido invitado (a) a participar en la investigación “Factores de riesgo psicosociales en docentes de la Unidad Educativa Adolfo Valarezo”. Me han informado el nombre del investigador, así como su número telefónico y su correo electrónico. He tenido la oportunidad de preguntar sobre ella y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado, por lo que acepto voluntariamente ser participe en esta investigación.

Nombre del participante: _____

Firma del participante: _____ Fecha: __

Anexo 7. Encuesta



unl Universidad
Nacional
de Loja

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJAFACULTAD DE LA SALUD HUMANA CARRERA DE MEDICINA

INSTRUCCIONES PARA COMPLETAR EL CUESTIONARIO.

- 1.- El cuestionario es anónimo, así como la información obtenida es confidencial.
- 2.- Completar todo el cuestionario requiere entre 15 a 20 minutos.
- 3.- Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta. En este punto es necesario identificar y valorar todos aquellos factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral.
- 4.-El cuestionario tiene una sección denominada “observaciones y comentarios” que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones.

ID	Item				
A	Fecha:				
B	Provincia:				
C	Ciudad:				
D	Área de trabajo:	Administrativa:		Operativa:	
E	Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción) :	Ninguno		Técnico / Tecnológico	
		Educación básica		Tercer nivel	
		Educación media		Cuarto nivel	
		Bachillerato		Otro	
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2 años		11-20 años	
		3-10 años		Igual o superior a 21	
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52 años	
		25-34 años		Igual o superior a 53	
		35-43 años			
H	Auto-identificación étnica:	Indígena		Afro - ecuatoriano:	
		Mestizo/a:		Blanco/a:	
		Montubio/a:		Otro:	
I	Género del trabajador o servidor:	Masculino:		Femenino:	

CARGA Y RITMO DE TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades				
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral				
Suma de puntos de la dimensión					Puntos

DESARROLLO DE COMPETENCIAS		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado				
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo				
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas				
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

LIDERAZGO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.				
10	Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo				
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades				
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar				
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo				
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión				
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas				
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones				
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuadas, accesibles y de fácil comprensión				
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores				
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas				
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos				
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables				
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

RECUPERACIÓN		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades				
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía				
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo				
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales				
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

Suma de puntos de la Dimensión 0 Puntos

SOPORTE Y APOYO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas				
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas				
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad				
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero				
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

OTROS PUNTOS IMPORTANTES		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo				
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				
41	Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño				
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo				
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
48	Mi trabajo esta libre de acoso sexual				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona				
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal				
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación				
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				

OBSERVACIONES Y COMENTARIOS					
128					
129					
130					
131	59				
132					
133					
134		Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
135	RESULTADO GLOBAL (Suma del puntaje de todas las dimensiones)	0	175 a 232	117 a 174	58 a 116
136					
RESULTADO POR DIMENSIONES		Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
138	Carga y ritmo de trabajo	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
139	Desarrollo de competencias	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
140	Liderazgo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
141	Margen de acción y control	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
142	Organización del trabajo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
143	Recuperación	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
144	Soporte y apoyo	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
145	Otros puntos importantes	0	73 a 96	49 a 72	24 a 48

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	
<p>Cada pregunta del cuestionario tiene 4 opciones de respuesta, con una puntuación de 1 a 4, de forma tal que el menor puntaje indica un mayor riesgo en esa dimensión. De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se separan en terciles, para cada una de las dimensiones. Esto permite clasificar en los rangos "bajo", "medio" y "alto" a la exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial.</p>	
<p>Interpretación de Resultados:</p> <p>Bajo: El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga</p> <p>Medio: El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.</p> <p>Alto: El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.</p>	
<p>Si en algún apartado la puntuación obtenida se sitúa en el intervalo Alto, vuelva a leer las preguntas de este apartado, éstas le darán pistas de cuál puede ser el origen del problema y lo ayudarán a interpretar los resultados. Puede manifestar el problema a su jefe inmediato, superior o encargado de la administración de talento humano de la institución donde usted presta sus servicios</p>	

Anexo 12. Base de datos

CARGA Y RITMO DE TRABAJO				TOTAL
1. Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)	2. Decido el ritmo de trabajo en mis actividades	3. Las actividades y / o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés.	4. Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral	
			3	1
			4	1
			4	1
			3	1
			3	1
			4	1
			2	1
			1	
			3	1
			4	1
			3	1
			4	1
			4	1
			1	1
			1	
			4	1
			3	1
			3	1
			3	1
			2	1
			3	1
			3	1
			3	1
			3	1
			1	
			3	1
			2	1
			3	1
			2	1
			3	1
			4	1
			3	1
			2	1
			2	
			4	1
			3	1
			3	1
			3	1
			3	1
			4	1
			4	1
			4	1
			4	1
			2	1
			3	1
			3	1
			3	1
			3	1
			3	1
			4	1
			3	1
			4	1
			3	1
			4	1
			4	1
			4	1
			4	1
			2	1
			3	1
			3	1
			3	1
			3	1
			4	1
			3	1
			4	1
			3	1
			4	1
			4	1
			3	1
			2	1
			3	1
			3	1
			4	1
			4	1
			3	1
			2	1
7	7	7	0	7

LIDERAZGO						TOTAL
9. En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.	10. Mi jefe inmediato esta dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo.	11. Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades.	12. Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar.	13. Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo	14. Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que puedan afectar a todos .	
						18
						24
						24
						22
						20
						19
						11
						24
						11
						23
						24
						20
						24
						24
						17
						18
						14
						20
						22
						14
						24
						17
						13
						16
						13
						18
						24
						24
						15
						24
						18
						23
						20
						24
						24
						24
						27
						19
						24
						19
						24
						22
						24
						24
						27
						21
						15
						23
						27
						20
						19
						18
						15
						23
						18
						18
						19
						20
						23
						20
						21
						18
						21
						20
						24
						24
						280
7C	7C	7C	7C	7C	7C	560
140	140	140	140	140	140	560

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO						
19. Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuadas, accesibles y de fácil comprensión.	20. En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores.	21. En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas.	22. En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos.	23. Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables	24. Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo	TOTAL
						16
						24
						24
						22
						22
						24
						12
						23
						13
						23
						24
						21
						24
						24
						23
						24
						22
						24
						24
						23
						19
						24
						23
						16
						21
						13
						17
						23
						24
						21
						24
						19
						23
						24
						24
						22
						24
						23
						18
						13
						18
						22
						24
						24
						24
						24
						17
						22
						20
						20
						22
						23
						19
						21
						24
						19
						22
						19
						19
						19
						17
						22
						21
						22
						22
						21
						19
						14
						16
						24
70	7	70	70	7	70	420
140	14	140	14	14	140	840

RECUPERACION					TOTAL
25. Despues del trabajo tengo la suficiente energia como para realizar otras actividades	26. En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energia.	27. En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo	28. Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborables	29. Todos los dias siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energia para iniciar mi trabajo	
					15
					20
					20
					19
					14
					19
					16
					15
					19
					16
					20
					18
					20
					15
					11
					20
					10
					10
					16
					7
					20
					17
					10
					16
					10
					11
					15
					20
					12
					20
					14
					15
					20
					20
					7
					20
					16
					15
					11
					14
					12
					19
					19
					20
					18
					10
					18
					14
					14
					15
					15
					15
					15
					11
					17
					18
					16
					18
					16
					14
					11
					12
					20
7C	7C	4			185
140	140	9			370

